



CODE OF
**BUSINESS
ETHICS**


Entegris

Werte

Wir bei Entegris streben danach, ein Unternehmen wie kein anderes zu sein, das aus leidenschaftlichen, selbstgesteuerten Problemlösern besteht, die verstehen, wie wichtig es ist, die Kernwerte von Entegris zu verinnerlichen, in Teams zu arbeiten und persönlichen Antrieb mit Innovationsgeist zu zeigen.

Wir erwarten von allen Mitarbeitern, dass sie nach einem hohen Standard arbeiten. Wir verlassen uns darauf, dass alle unsere Mitarbeiter und Partner jederzeit Handlungen, Einstellungen und Verhaltensweisen an den Tag legen, die unseren Werten entsprechen.



Mitarbeiter und Teamarbeit

Wir behandeln unsere Mitarbeiter mit Respekt und Würde in einem kollaborativen Umfeld, das für eine schlanke Organisation sorgt, hohe Leistungen erzielt und den Erfolg des Teams belohnt.



Rechenschaftspflicht, Integrität und Vertrauen

Wir werden ehrlich und konsequent gegenüber allen handeln. Wir übernehmen Verantwortung für die Erzielung von Ergebnissen und verpflichten uns zu offener Kommunikation.



Kreativität und Innovation

Wir setzen uns für ein Umfeld ein, in dem die Menschen ermutigt werden, Wissen weiterzugeben, Risiken einzugehen, Ideen offen auszutauschen und sie in Geschäftsmöglichkeiten umzusetzen.



Engagement für Spitzenleistungen

Wir setzen hohe Leistungsstandards und bemühen uns, durch herausragende Führung auf allen Ebenen zu den Besten zu gehören.



Eine Botschaft von Sue Rice

Senior Vice President, Global Human Resources und Corporate Communications



Die Aufrechterhaltung unseres guten Rufs hängt davon ab, dass jeder Einzelne von uns persönlich für sein Verhalten verantwortlich und rechenschaftspflichtig ist.

Entegris hat eine lange Tradition, seine Geschäfte in Übereinstimmung mit den höchsten Ethik- und Integritätsstandards zu führen, die mit unseren PACE-Werten übereinstimmen. Jedes Mitglied des Entegris-Teams ist ein Bewahrer dieser stolzen Tradition. Der vorliegende Code of Business Ethics von Entegris soll uns allen helfen, diese Tradition aufrechtzuerhalten, indem er praktische Leitlinien zu allgemeinen ethischen Fragen gibt und die Position von Entegris in eventuell eintretenden Situationen erklärt.

Für die Erfüllung unserer täglichen Ethik- und Compliance-Verpflichtungen ist das Verständnis für unsere Verantwortlichkeiten im Rahmen des Code of Business Ethics und unser Engagement untereinander, gegenüber unseren Kunden, unseren Geschäftspartnern und den Gemeinschaften, in denen wir arbeiten und leben, von grundlegender Bedeutung. Während das heutige Geschäftsumfeld immer komplexer wird und sich ständig verändert, ist eine Sache konstant geblieben – unsere Überzeugung, dass die Aufrechterhaltung unseres guten Rufs davon abhängt, dass jeder Einzelne von uns persönlich verantwortlich und rechenschaftspflichtig für unser Verhalten ist.

Daher verlässt sich Entegris letztendlich auf die Integrität und das Urteilsvermögen unserer Mitarbeiter, „das Richtige zu tun“. Es ist ganz einfach: Wenn Sie eine Frage haben oder glauben, dass es einen Verstoß geben könnte, sprechen Sie es an. Ich bin davon überzeugt, dass die Qualität unserer Mitarbeiter, unsere Teamarbeit und unser Engagement für Ethik und Compliance uns nicht nur heute, sondern auch langfristig zum Erfolg verhelfen werden und dass wir weiterhin stolz darauf sein werden, wie wir ihn verdienen.

Mit freundlichen Grüßen

Sue Rice

Senior Vice President, Global Human Resources
und Corporate Communications

Botschaft von Joseph Colella

Senior Vice President, General Counsel, Chief Compliance Officer und Secretary



Sie haben die Pflicht, nicht zu schweigen.



Unsere PACE-Werte und dieser Code of Business Ethics von Entegris tragen dazu bei, dass Entegris auch in Zukunft ein leistungsstarkes Unternehmen mit hoher Integrität bleibt. Es steht zwar außer Frage, dass wir alle unsere Geschäfte ethisch und in Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen führen müssen, aber welche Verantwortung wir dafür tragen, ist nicht immer klar. Dieser Code of Business Ethics soll Ihnen dabei helfen, herauszufinden, was ethisch vertretbar und akzeptabel ist, wenn wir Geschäfte machen und miteinander und mit unseren Geschäftspartnern interagieren.

Wenn wir mit immer komplexeren Geschäftsumfeldern konfrontiert sind, können ethische Dilemmas oder Fragen zur Einhaltung von Vorschriften aufgeworfen werden. Wenn Sie sich nicht sicher sind, was Sie tun sollen, oder befürchten, dass dieser Code of Business Ethics, unsere Grundsätze oder Richtlinien verletzt werden, haben Sie die Pflicht, dies anzusprechen, und ich ermutige Sie, dies zu tun. Ein Problem kann nur dann gelöst werden, wenn es erst einmal erkannt wurde. Die Rechtsabteilung und unsere globalen Compliance-Teams sind bereit, Sie zu unterstützen. Wenden Sie sich also an uns, an ein Mitglied der Personalabteilung, an Ihren direkten Vorgesetzten oder an ein Mitglied des Führungsteams. Über unsere ENTEGRITY-Hotline können Sie auch anonym Fragen stellen oder ein Anliegen vorbringen.

Ich glaube, dass unser kollektives Engagement für unsere PACE-Werte und die in diesem Code of Business Ethics dargelegten Prinzipien, Entegris zu einem besonderen Arbeitsplatz macht. Die Rechtsabteilung und unsere Compliance-Teams sind stets bereit, unser weltweites Team bei der Erfüllung dieser Aufgabe zu unterstützen.

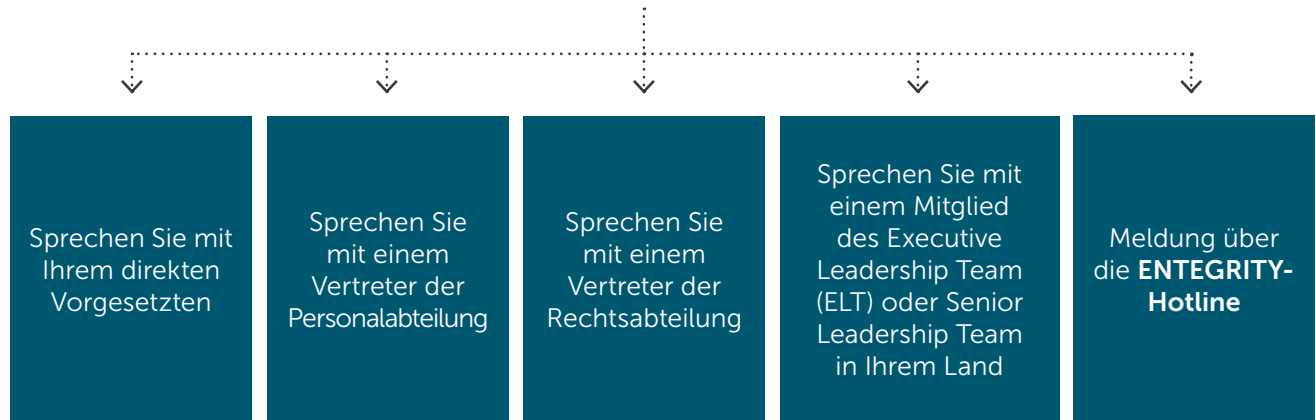
Joe Colella

Joseph Colella

Senior Vice President, General Counsel,
Chief Compliance Officer und Secretary



Wie kann ich ein Problem melden?



ENTEGRITY-HOTLINE

- Rund um die Uhr verfügbar.
- Verfügbar in allen lokalen Sprachen, in denen wir tätig sind.
- Geschulte, unabhängige Fachleute dokumentieren Ihr Anliegen und leiten einen schriftlichen Bericht zur Untersuchung an die Rechtsabteilung weiter.
- Sie haben die Möglichkeit, anonym zu bleiben.
- Alle Meldungen werden ernst genommen, unabhängig davon, ob sie anonym eingereicht werden oder nicht.

Besuchen Sie entegris.com/entegrity, um einen Vorfall zu melden

USA: (800) 461-9330

Für alle anderen Standorte finden Sie die lokalen Telefonnummern unter: entegris.com/entegrity

WAS SIE ERWARTEN KÖNNEN, WENN SIE DIE ETHIK- UND COMPLIANCE-HOTLINE NUTZEN

- Nachdem Sie eine Meldung gemacht haben, erhalten Sie eine Zugangsnummer, mit der Sie den Status überprüfen und Ihr Anliegen weiterverfolgen können. **Die Weiterverfolgung ist besonders wichtig, wenn Sie eine Meldung anonym eingereicht haben, da wir möglicherweise zusätzliche Informationen benötigen, um eine wirksame Untersuchung durchführen zu können.** Anhand dieser Zugangsnummer können Sie auch die Lösung des Falls verfolgen. Bitte beachten Sie jedoch, dass das Unternehmen aus Rücksicht auf die Privatsphäre nicht in der Lage ist, Sie über einzelne Disziplinarmaßnahmen zu informieren.
- Das Unternehmen behandelt alle Meldungen zu ethischen Bedenken so vertraulich wie möglich. Die Geschäftsleitung gibt Informationen nur an Personen weiter, die zu dem Problem befragt werden oder über das Problem Bescheid wissen müssen. In einigen Fällen ist das Unternehmen verpflichtet, die Informationen an Justizbehörden, Wirtschaftsprüfer oder andere weiterzugeben.

DENKEN SIE DARAN: Kein Grund, einschließlich des Wunsches, Geschäftsziele zu erreichen, sollte jemals eine Entschuldigung für die Verletzung geltender Gesetze oder Vorschriften, des Kodex oder der Richtlinien von Entegris sein.

Melden Sie sich zu Wort!



FRAGE:

Ein Kollege tut etwas, das ich für ethisch falsch halte. Ich habe dies bereits meinem Vorgesetzten vorgetragen, aber es scheint nichts unternommen zu werden. Was sollte ich tun?

ANTWORT:

Sie sollten sich erneut an Ihren Vorgesetzten wenden, da die Untersuchung der Angelegenheit manchmal einige Zeit in Anspruch nehmen kann. Wenn Sie jedoch immer noch der Meinung sind, dass Ihr Vorgesetzter nichts unternimmt, sollten Sie mit einem anderen Mitglied der Geschäftsleitung, einem Vertreter der Personalabteilung oder einem Vertreter der Rechtsabteilung sprechen. Sie können sich auch an die ENTEGRITY-Hotline wenden.

FRAGE:

Ich habe den Verdacht, dass mein Vorgesetzter in meinem Geschäftsbereich ein unethisches Verhalten an den Tag legt. Ich weiß, dass ich meinen Verdacht melden sollte, und ich denke darüber nach, die ENTEGRITY-Hotline zu nutzen, aber ich mache mir Sorgen wegen Vergeltungsmaßnahmen.

ANTWORT:

Es liegt in der Verantwortung eines jeden Mitarbeiters, unethisches Verhalten am Arbeitsplatz zu melden. Wenn Sie nach der Meldung glauben, dass Sie Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt sind, sollten Sie dies unbedingt melden. Wir nehmen Beschwerden über Vergeltungsmaßnahmen ernst. Meldungen über Vergeltungsmaßnahmen werden gründlich untersucht, und wenn sie der Wahrheit entsprechen, werden die Verantwortlichen für Vergeltungsmaßnahmen disziplinarisch belangt, was bis zur Kündigung führen kann.

ZUSAMMENARBEIT MIT ERMITTLERN

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, bei allen internen und externen Untersuchungen vollständig, wahrheitsgemäß und zeitnah zu kooperieren. In Bezug auf Anfragen von Aufsichtsbehörden dürfen wir niemals einen Ermittler in die Irre führen oder als Reaktion auf eine Untersuchung Dokumente oder Aufzeichnungen verändern oder vernichten.

Alle externen Anfragen nach Informationen, die über das hinausgehen, was nicht routinemäßig zur Verfügung gestellt wird, müssen Sie unverzüglich an die Rechtsabteilung melden. Wenn wir über eine externe Untersuchung benachrichtigt werden, ergreifen wir umgehend Maßnahmen, um Dokumente aufzubewahren, die relevant sein könnten.



ACHTEN SIE AUF FOLGENDES:

- Handeln Sie immer auf professionelle, ehrliche und ethische Weise, wenn Sie im Namen von Entegris handeln.
- Übernehmen Sie Verantwortung und zeigen Sie Eigeninitiative. Suchen Sie nach Gelegenheiten, um ethische Fragen und schwierige Situationen mit anderen zu diskutieren und anzusprechen.
- Sprechen Sie es an, wenn Sie ein unethisches Verhalten am Arbeitsplatz bemerken oder vermuten.
- Helfen Sie mit, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich jeder wohl fühlt, wenn er Fragen stellt und mögliche Verstöße gegen den Kodex und die Richtlinien meldet.



MEHR ERFAHREN:

- [Insider-Seite Human Resources](#)
- [Whistleblower-Richtlinie](#)



Die Verpflichtung von Entegris zu Ethik und Compliance

Es wird von uns allen erwartet, dass wir die Standards und Prinzipien dieses Code of Business Ethics („Kodex“) einhalten und uns gegenseitig für die Einhaltung dieses Kodex verantwortlich machen. Dieser Kodex gilt für alle Führungskräfte, Direktoren und Mitarbeiter von Entegris und seinen Tochtergesellschaften weltweit. Darüber hinaus gilt der Kodex für alle Zeit- und Teilzeitbeschäftigten, Auftragnehmer und Vertreter, die wir zur Ausübung unserer Geschäftstätigkeit einstellen. Der Einfachheit halber bezeichnen wir alle diese Personen in diesem Kodex als Mitarbeiter. Bestimmte Geschäftspartner, wie Vertreter, Berater und Verkäufer, dienen als verlängerter Arm von Entegris. Auch von ihnen wird erwartet, dass sie den Geist des Kodex sowie alle anwendbaren vertraglichen Bestimmungen befolgen, wenn sie im Namen von Entegris arbeiten.

Die PACE-Werte und das Ethik- und Compliance-Programm von Entegris fördern unsere Kultur der Verantwortlichkeit, der Integrität und des Vertrauens im gesamten Unternehmen. Unser Team für Ethik und Compliance erreicht dies durch die Entwicklung und Umsetzung globaler Programme zur Bewertung von Compliance-Risiken, die Festlegung von Standards und Richtlinien sowie die Überwachung, Prüfung und Untersuchung von Compliance-relevanten Problemen. Andere Funktionen, die unser Engagement für Ethik und Compliance unterstützen, sind die Rechtsabteilung, die Personalabteilung (HR), die Internal Audit sowie der Bereich Umwelt, Gesundheit und Sicherheit (EHS). Die Hauptverantwortung für die Koordinierung der Compliance-, Kommunikations- und Schulungsaktivitäten zur Unterstützung des Kodex sowie für die Verwaltung der Compliance-Berichterstattung, Überwachung und Durchsetzungsaktivitäten liegt beim Chief Compliance Officer (CO), der vom Chief Executive Officer oder dem Board of Directors von Entegris ernannt wird. Der CO ist befugt, einen Compliance-Ausschuss oder ein anderes Führungsgremium einzurichten, das den CO bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben unterstützt und berät. Der General Manager jeder strategischen Geschäftseinheit und jeder regionalen und funktionalen Organisation ist direkt dafür verantwortlich, dass die Mitarbeiter, die für die Organisation arbeiten, für die er oder sie verantwortlich ist, die wesentlichen ethischen Standards des Code of Business Ethics einhalten. Sofern keine andere Person vom Chief Executive Officer oder dem Board of Directors von Entegris bestimmt wurde, ist der Compliance Officer der Senior Vice President und General Counsel.

Mitarbeiter, die unsere Geschäftspartner beaufsichtigen, sind dafür verantwortlich, dass auch diese unsere ethischen Standards verstehen. Wenn ein externer Geschäftspartner unsere Erwartungen in Bezug auf Ethik und Compliance nicht erfüllt und seine vertraglichen Verpflichtungen nicht einhält, kann dies zur Beendigung des Vertrags mit Entegris führen.

Bei Widersprüchen zwischen diesem Kodex und dem örtlichen Recht gilt immer die strengere Anforderung. Scheuen Sie sich nicht, Rat bei der Rechtsabteilung einzuholen.

JEDER IST FÜR DIE EINHALTUNG DER VORSCHRIFTEN VERANTWORTLICH



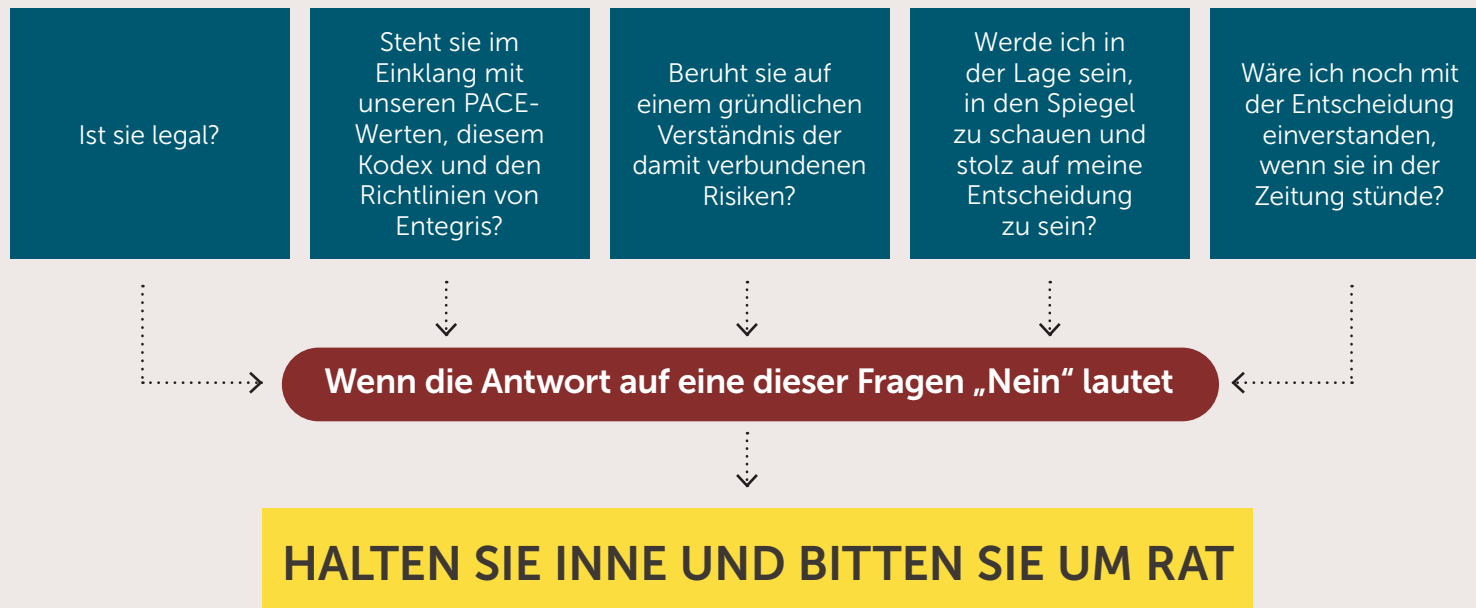
MEHR ERFAHREN:

- **Recht/Compliance:**
Insider-Seite zu Rechtsfragen
- **Personalwesen:**
Insider-Seite Human Resources
- **Innenrevision:**
Insider-Seite Internal Audit
- **Umwelt, Gesundheit und Sicherheit:**
Insider-Seite zu EHS

Es ist nicht immer einfach, die richtige Entscheidung zu treffen.

Es gibt Momente, in denen Sie unter Druck stehen oder nicht wissen, was Sie tun sollen. Denken Sie immer daran, dass Sie nicht allein sind, wenn Sie eine schwierige Entscheidung zu treffen haben. Ihre Kollegen und die Geschäftsleitung stehen Ihnen zur Seite, und Sie können sich auch an andere Ressourcen wenden, darunter den Kodex, unsere Richtlinien, Ihre Kollegen und die ENTEGRITY-Hotline.

Wenn Sie vor einer schwierigen Entscheidung stehen, kann es hilfreich sein, sich folgende Fragen zu stellen:





Inhaltsverzeichnis



Mitarbeiter und Teamarbeit



Rechenschaftspflicht, Integrität und Vertrauen



Kreativität und Innovation



Engagement für Spitzenleistungen

- | | | | | | | | |
|----|---|----|---|----|---|----|--|
| 11 | Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter | 24 | Interessenkonflikte | 42 | Schutz der Geschäftsgeheimnisse und Vermögenswerte von Entegris | 50 | Respekt vor dem geistigen Eigentum Dritter |
| 13 | Sich zu Wort melden und Verbot von Vergeltungsmaßnahmen | 26 | Bestechungs-/Korruptionsbekämpfung | 44 | Vertrauliche Informationen | 51 | Kommunikation mit externen Parteien |
| 14 | Vielfalt, Integration und Gleichbehandlung | 28 | Geschenke und Einladungen | 46 | Keine geheimen Aufzeichnungen | 52 | Qualität |
| 16 | Respekt am Arbeitsplatz | 30 | Kartellrecht und fairer Wettbewerb | 47 | Verantwortungsvoller Einsatz von Tools der Künstlichen Intelligenz (KI) | 53 | Sicheres und gesundes Arbeitsumfeld |
| 18 | Datenschutz und Vertraulichkeit | 32 | Globaler Handel | 48 | Werbung und Verkaufsförderung | 55 | Alkohol- und Drogenkonsum |
| 19 | Soziale Medien | 33 | Erstellen und Verwalten unserer Geschäftsunterlagen | 48 | Öffentliche Präsentationen und Artikel | 56 | Verantwortungsbewusstes Ausscheiden |
| 20 | Wohltätige Spenden | 35 | Einhaltung der Wertpapiergesetze | | | | |
| 21 | Politische Beiträge | 36 | Insiderhandel | | | | |
| 22 | Achtung der Menschenrechte | 38 | Ordnungsgemäße Nutzung elektronischer Ressourcen | | | | |
| | | 39 | Spesenabrechnung und Erstattung | | | | |
| | | 40 | Rechenschaftspflicht und Disziplin | | | | |



Mitarbeiter und Teamarbeit

Wir behandeln unsere Mitarbeiter mit Respekt und Würde in einem kollaborativen Umfeld, das für eine schlanke Organisation sorgt, hohe Leistungen erzielt und den Erfolg des Teams belohnt.





MITARBEITER UND TEAMARBEIT:

Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter

Die Mitarbeiter müssen ihre Pflichten in gutem Glauben, im besten Interesse von Entegris und mit Sorgfalt erfüllen. Wenn sie Entscheidungen treffen, müssen sich die Mitarbeiter nach bestem Wissen und Gewissen bemühen, alle wesentlichen, angemessenerweise verfügbaren Informationen zu berücksichtigen, ein gutes Urteilsvermögen an den Tag zu legen und den Rat der Rechtsabteilung einzuholen, wenn sie unsicher sind, ob eine Entscheidung rechtlich oder ethisch vertretbar ist.

Die Mitarbeiter sind außerdem verpflichtet, ihre Kollegen bei der ordnungsgemäßen Führung der Geschäfte von Entegris zu unterstützen. Dazu gehört, dass sie der Geschäftsleitung und anderen Mitarbeitern rechtzeitig genaue Informationen zur Verfügung stellen, die fundierte Geschäftsentscheidungen unterstützen und die Einhaltung der Unternehmensrichtlinien und der geltenden Gesetze und Vorschriften gewährleisten.

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, der Geschäftsleitung alle Tatsachen mitzuteilen, von denen sie Kenntnis haben und die für die Führung der Geschäfte von Entegris und die Erfüllung ihrer Aufgaben von Bedeutung sein könnten. Dies sind grundlegende Anforderungen, zu deren Einhaltung wir uns alle verpflichten müssen.

EINHALTUNG DER UNTERNEHMENSRICHTLINIEN

Es liegt in der Verantwortung jedes Entegris-Mitarbeiters, bei der Ausübung seiner oder ihrer Pflichten den Kodex sowie alle anderen geltenden Entegris-Richtlinien und -Verfahren einzuhalten, die derzeit in Kraft sind oder in Zukunft verabschiedet werden können. Wir beabsichtigen, dass der Kodex als eine „lebendige“ Reihe von Prinzipien fungiert, die unser Verhalten leiten, wenn neue ethische Fragen auftauchen oder sich die Gemeinschaftsstandards in Bezug auf die in diesem Kodex behandelten ethischen Fragen ändern. Dementsprechend werden alle ethischen Richtlinien, die in Zukunft vom Chief Compliance Officer von Entegris angenommen werden, Teil des Kodex.



Jeder von uns muss die Verantwortung dafür übernehmen, mit Ehrlichkeit und Integrität zu handeln, auch wenn dies bedeutet, schwierige Entscheidungen zu treffen. Nur wenn wir unserer ethischen Verantwortung gerecht werden, können wir erfolgreich sein und wachsen – heute und in Zukunft.

HANDELN SIE

auf professionelle, ehrliche und ethische Weise, wenn Sie im Namen von Entegris handeln.

KENNEN SIE

die Informationen im Kodex sowie die Richtlinien und Verfahren von Entegris, wobei Sie besonders auf die Themen achten sollten, die sich auf Ihre beruflichen Pflichten beziehen.

SUCHEN SIE

nach Gelegenheiten, ethische Fragen und schwierige Situationen mit anderen zu erörtern und anzusprechen. Seien Sie proaktiv und eine Ressource für andere.

HELFEN SIE

bei der Schaffung eines Umfelds, in dem sich jeder wohl fühlt, Fragen zu stellen und mögliche Verstöße gegen den Kodex und die Richtlinien zu melden. Reagieren Sie schnell und effektiv auf Bedenken, die Ihnen zur Kenntnis gebracht werden.

ÜBERWACHEN SIE

Dritte und stellen Sie sicher, dass sie im Einklang mit unserer Richtlinie zum Risikomanagement von Geschäftspartnern beauftragt wurden und deren Ethik- und Compliance-Verpflichtungen verstehen.

Vergeltung bedeutet, dass jemand aus Rache für etwas, das er getan hat und das gesetzlich geschützt ist, benachteiligende Maßnahmen gegenüber Dritten ergreift.

MITARBEITER UND TEAMARBEIT:

Sich zu Wort melden und Verbot von Vergeltungsmaßnahmen

Entegris fördert ein offenes Arbeitsumfeld, in dem Sie Ihre Meinung respektvoll äußern können, um Probleme zu lösen oder einfach offen mit Kollegen zu sprechen. Sie werden ermutigt, alle Probleme offen mit Ihrem Vorgesetzten zu besprechen, damit geeignete Maßnahmen ermittelt und ergriffen werden können. Mitarbeiter sollten vermutetes Fehlverhalten oder Verstöße gegen die Richtlinien und Verfahren von Entegris melden.

Als ersten Schritt sollten Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder die Personalabteilung wenden. Wenn Sie sich nicht wohl dabei fühlen, ein Problem auf diese Weise zu melden, nutzen Sie die anonyme **ENTEGRITY**-Hotline, die rund um die Uhr verfügbar ist.

RICHTLINIE GEGEN VERGELTUNGSMASSNAHMEN

Entegris verbietet Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben ein Anliegen vorbringen oder bei einer Untersuchung kooperieren. Allerdings kann jeder, der wissentlich falsche Anschuldigungen erhebt oder wissentlich falsche Angaben macht, disziplinarisch belangt werden. Wenn Sie glauben, dass gegen Sie Vergeltungsmaßnahmen ergriffen werden, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, einen Mitarbeiter der Personalabteilung oder die Rechtsabteilung.



FRAGE:

Meine Vorgesetzte war mit der von mir vorgeschlagenen Strategie nicht einverstanden und hat damit gedroht, ihre Bedenken in Form eines Leistungsverbesserungsplans zu dokumentieren. Habe ich Vergeltungsmaßnahmen erlebt?

ANTWORT:

Sofern Ihre Handlungen nicht durch Gesetze oder Richtlinien geschützt sind, wäre es unangemessen, ein routinemäßiges Leistungsmanagement als Vergeltungsmaßnahme zu bezeichnen.

FRAGE:

Meine Vorgesetzte ist Fan einer Profifußballmannschaft, während ich Fan des Rivalen dieser Mannschaft bin. Ich glaube, dass sie mir deshalb eine negative Leistungsbeurteilung gegeben hat. Habe ich Vergeltung erfahren?

ANTWORT:

Nein, wenn die negative Maßnahme nicht auf eine in gutem Glauben vorgebrachte Meldung wegen Bedenken über einen möglichen Verstoß gegen das Gesetz oder die Richtlinie zurückzuführen ist, wird die negative Maßnahme nicht als Vergeltung betrachtet.

FRAGE:

Ich habe meinen Vorgesetzten informiert, dass ich misstrauisch bin, ob ein Vertriebskanalpartner sich an unsere Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption hält, und mein Vorgesetzter drohte, mich zu feuern. Habe ich Vergeltung erfahren?

ANTWORT:

Möglicherweise. Sie sollten Ihre Bedenken über die in diesem Kodex beschriebenen Methoden mitteilen. Das Unternehmen duldet keine Vergeltungsmaßnahmen, wenn Sie in gutem Glauben Bedenken wegen eines Verstoßes gegen Gesetze oder Richtlinien äußern, und wird die Angelegenheit umgehend untersuchen und gegebenenfalls entsprechend ahnden.

FRAGE:

Ein Kollege hat mich gebeten, etwas zu tun, womit ich nicht einverstanden bin, und mir gesagt, ich solle es der Firma nicht sagen. Was soll ich tun?

ANTWORT:

Sie sollten sich proaktiv an Ihren Vorgesetzten, die Rechtsabteilung oder die ENTEGRITY-Hotline wenden.



Wir behandeln unsere Mitarbeiter mit Respekt und Würde in einem kollaborativen Umfeld.

MITARBEITER UND TEAMARBEIT:

Vielfalt, Integration und Gleichbehandlung

Entegris ist bestrebt, ein produktives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jeder mit Respekt und Würde behandelt wird, in einem kollaborativen Umfeld, das für eine schlanke Organisation sorgt, hohe Leistungen erzielt und den Erfolg des Teams belohnt. Wir halten uns an alle geltenden Arbeitsgesetze und -vorschriften.

Wir fördern unser globales Arbeitsumfeld, indem wir in Weiterbildungsprogramme investieren und den Zugang unserer Mitarbeiter zu kontinuierlichen Fach- und Führungsschulungen verbessern. Indem wir unseren Teammitgliedern helfen, ihr volles Potenzial auszuschöpfen, erweitern wir unsere Fähigkeit, auf neue Herausforderungen zu reagieren und die komplexen Probleme zu lösen, mit denen wir täglich konfrontiert sind.

Im Rahmen dieser Verpflichtung müssen die Mitarbeiter alle zugewiesenen Schulungen rechtzeitig absolvieren.

RESPEKT AM ARBEITSPLATZ

Wir bemühen uns, ein produktives Arbeitsumfeld zu schaffen, das Teamarbeit und Vertrauen fördert. Wir behandeln einander und jeden, mit dem wir während unserer Arbeit für Entegris zu tun haben, mit Respekt und Würde.

GLEICHBEHANDLUNG

Wir sind ein Arbeitgeber der Chancengleichheit. Wir treffen Einstellungsentscheidungen auf der Grundlage von Qualifikationen. Wir verbieten Diskriminierung aufgrund von rechtswidrigen Kriterien wie Alter, ethnischer oder nationaler Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung oder einem anderen „geschützten Status“.

BELÄSTIGUNG

Wir alle sind dafür verantwortlich, einen Arbeitsplatz frei von rechtswidriger Belästigung zu halten. Mitarbeitern ist es strengstens untersagt, andere Mitarbeiter zu belästigen. „Belästigung“ umfasst unerwünschte verbale, nonverbale, physische oder visuelle Handlungen, die auf dem „geschützten Status“ einer Person basieren.

Belästigung kann:

- körperlich oder verbal sein,
- persönlich oder auf anderem Wege stattfinden, z. B. als E-Mail,
- sexueller Natur sein oder anderweitig unangemessene Worte oder Handlungen enthalten,
- Witze, Scherze oder Neckereien einschließen



MITARBEITER UND TEAMARBEIT:

Vielfalt, Integration und Gleichbehandlung



FRAGE:

Einer meiner Mitarbeiter verschickt E-Mails mit Witzen und abfälligen Bemerkungen über die nationale und ethnische Herkunft von Kollegen. Ich fühle mich dabei unwohl, aber niemand sonst hat sich dazu geäußert. Was sollte ich tun?

ANTWORT:

Sie sollten Ihren direkten Vorgesetzten oder einen Vertreter der Personalabteilung informieren. Das Versenden solcher Witze und abwertender Kommentare verstößt gegen unsere PACE-Werte und diesen Kodex.

Sie können die Angelegenheit auch über die ENTEGRITY-Kanäle melden. Wenn Sie sich nicht „zu Wort melden“, dulden Sie respektloses, diskriminierendes Verhalten und tolerieren Überzeugungen, die das Teamumfeld, an dessen Schaffung wir alle gearbeitet haben, ernsthaft untergraben können.



ACHTEN SIE AUF FOLGENDES:

- Behandeln Sie andere respektvoll und professionell.
- Fördern Sie die Vielfalt bei Einstellungs- und anderen Beschäftigungsentscheidungen.
- Diskriminieren Sie andere nicht aufgrund einer gesetzlich oder durch eine Entegris-Richtlinie geschützten Eigenschaft.



ACHTEN SIE AUF FOLGENDES:

- Kommentare, Witze, oder Unterlagen, einschließlich E-Mails, die andere als beleidigend empfinden könnten.
- Unangemessene Voreingenommenheit bei der Beurteilung anderer. Wenn Sie andere beaufsichtigen, beurteilen Sie sie nach ihrer Leistung. Vermeiden Sie es, sachfremde Erwägungen in Ihre Entscheidungen einfließen zu lassen. Verwenden Sie objektive, quantifizierbare Standards.



MEHR ERFAHREN:

- [HR-Richtlinien](#)

MITARBEITER UND TEAMARBEIT:

Respekt am Arbeitsplatz

Zu den in unseren Richtlinien verbotenen Verhaltensweisen gehören:

- Verunglimpfungen, anstößige Witze oder herabsetzende Bemerkungen über Themen wie ethnische Herkunft, Geschlecht, Behinderung, Religion oder eine andere geschützte Kategorie;
- Verbreitung oder Veröffentlichung von Inhalten, die Feindseligkeit gegenüber einer Person oder einer Gruppe auf der Grundlage einer geschützten Kategorie demonstrieren;
- sexuelle Belästigung oder
- übergreifiger Körperkontakt wie Grapschen, Kneifen oder absichtliches Berühren des Körpers einer anderen Person.

MISSBRÄUCLICHES VERHALTEN

Entegris untersagt missbräuchliches Verhalten am Arbeitsplatz. Missbräuchliches Verhalten ist definiert als wiederholte, unangemessene Handlungen, die eine Person einschüchtern, demütigen oder eine Person erniedrigen oder eine Gefahr für die Gesundheit einer Person darstellen. Beispiele für beleidigendes Verhalten sind: beleidigende Sprache, Beschimpfungen und Beleidigungen. Zu missbräuchlichem Verhalten gehört nicht das legitime Leistungsmanagement.

GEWALT UND DROHUNGEN

Entegris verbietet Gewalttaten oder Gewaltandrohungen gegen Personen oder Entegris. Wir verbieten Waffen jeglicher Art in oder auf dem Gelände von Entegris, es sei denn, es handelt sich um Vollzugsbeamte, die in Ausübung ihrer Pflicht handeln, oder um Personen, die in Übereinstimmung mit dem geltenden lokalen Recht handeln. Wenn Sie von einer Gewaltandrohung oder einer Gewalttat erfahren, melden Sie dies unverzüglich der lokalen Abteilung für Arbeitsschutz, Ihrem Vorgesetzten oder einem Vertreter der Personalabteilung.



MEHR ERFAHREN:

- [HR-Richtlinien](#)



FOLGENDES TOLERIEREN WIR NICHT BEI ENTEGRIS:

- Äußerungen, mit denen körperlicher Schaden angedroht wird, obszöne Telefonanrufe, Stalking oder jede Form von rechtswidriger Belästigung.
- Verursachen von Körperverletzungen bei anderen.
- Unerwünschter Körperkontakt mit anderen.
- Vorsätzliche Beschädigung von fremdem Eigentum oder aggressives Verhalten, das bei einer anderen Person Angst vor Verletzungen hervorruft.
- Körperliche Bedrohung oder Einschüchterung anderer Personen am Standort oder außerhalb des Standorts, zu welcher Zeit und zu welchem Zweck auch immer.

MITARBEITER UND TEAMARBEIT:

Respekt am Arbeitsplatz



FRAGE:

Während einer Geschäftsreise lud mich ein Kollege wiederholt auf einen Drink ein und machte Bemerkungen über mein Aussehen, die mir Unbehagen bereiteten. Ich bat ihn darum, damit aufzuhören, aber das tat er nicht. Wir waren nicht im Büro und es war „nach Feierabend“, also war ich mir nicht sicher, was ich tun sollte.

ANTWORT:

Diese Art von Verhalten ist inakzeptabel und darf nicht toleriert werden, unabhängig davon, ob es während der Arbeitszeit passiert oder nicht. Sagen Sie Ihrem Kollegen, dass solche Handlungen unangemessen sind und unterbunden werden müssen. Falls sie fortgesetzt werden, müssen Sie das Problem Ihrem Vorgesetzten oder einem Vertreter der Personalabteilung melden.



ACHTEN SIE AUF FOLGENDES:

- Helfen Sie einander, indem Sie sich zu Wort melden, wenn das Verhalten eines Mitarbeiters anderen Unbehagen bereitet.
- Dulden Sie niemals sexuelle Belästigung, etwa Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten, oder anderes unerwünschtes verbales oder physisches Verhalten sexueller Natur.
- Fördern Sie eine positive Einstellung zu Maßnahmen, die einen sicheren, ethischen und professionellen Arbeitsplatz schaffen.
- Melden Sie alle Vorfälle von Belästigung und Einschüchterung, die unsere Fähigkeit, zusammenzuarbeiten und produktiv zu sein, beeinträchtigen könnten.



ACHTEN SIE AUF FOLGENDES:

- Unerwünschte Bemerkungen, Gesten oder unerwünschter Körperkontakt.
- Zeigen von sexuell eindeutigen oder anstößigen Bildern oder anderen Unterlagen.
- Sexuelle oder anstößige Witze oder Kommentare (ausdrücklich oder in Anspielung) und Anzüglichkeiten.
- Beschimpfungen, Drohungen oder Spott.



MEHR ERFAHREN:

- Besprechen Sie alle Fragen oder Bedenken mit Ihrem Vorgesetzten oder einem Vertreter der Personalabteilung
- [HR-Richtlinien](#)

Personenbezogene Daten sind Informationen, mit denen eine Person direkt oder indirekt identifiziert werden kann, wie z. B. Name, Kontaktinformationen oder gesundheitsbezogene und genetische Informationen



MITARBEITER UND TEAMARBEIT:

Datenschutz und Vertraulichkeit

Wir respektieren die Privatsphäre und die Vertraulichkeit der personenbezogenen Daten unserer Kunden, unserer Mitarbeiter sowie anderer, mit denen wir Geschäfte machen. Wir schützen personenbezogene und andere vertrauliche Informationen in jeder Form. Wir sammeln, speichern, verwenden, übermitteln und entsorgen personenbezogene und vertrauliche Informationen in einer Weise, die transparent ist und Vertrauen fördert.

Wir sammeln, verwenden und bewahren personenbezogene, kundenbezogene und andere vertrauliche Informationen nur, wenn wir einen legitimen Grund dafür haben. Der Zugang zu diesen Informationen wird nur im Bedarfsfall gewährt. Ihre Verpflichtung zur Vertraulichkeit endet nicht, wenn Sie Entegris verlassen. Sie müssen die Vertraulichkeit von Informationen auch nach Ihrem Ausscheiden weiterhin respektieren.



FRAGE:

Im Rahmen meiner Tätigkeit muss ich personenbezogene Daten an Dritte weitergeben, um Geschäftsanforderungen zu erfüllen. Worauf muss ich achten?

ANTWORT:

Sie müssen sicherstellen, dass wir einen angemessenen Vertrag zum Schutz personenbezogener Daten mit diesen Dritten haben und dass diese über angemessene Systeme und Richtlinien zum Schutz der personenbezogenen Daten verfügen und diese nur zur Erbringung von Dienstleistungen für Entegris verwenden. In einigen Rechtsordnungen können andere Anforderungen gelten. Lassen Sie sich von der Rechtsabteilung beraten, bevor Sie personenbezogene Daten an Dritte weitergeben.



ACHTEN SIE AUF FOLGENDES:

- Verwenden Sie bei Ihrer Arbeit nur zugelassene Entegris-Systeme und -Anwendungen.
- Geben Sie keine vertraulichen oder personenbezogenen Informationen unsachgemäß weiter.
- Seien Sie vorsichtig, wenn Sie Unternehmensangelegenheiten in der Öffentlichkeit besprechen.
- Achten Sie darauf, physische Kopien vertraulicher und personenbezogener Informationen zu schützen.
- Identifizieren Sie umgehend jede unbeabsichtigte Offenlegung vertraulicher und personenbezogener Informationen und eskalieren Sie diese gegebenenfalls innerhalb von Entegris.



MEHR ERFAHREN:

- [HR-Richtlinien](#)
- [IT-Sicherheitsrichtlinie](#)

MITARBEITER UND TEAMARBEIT:

Soziale Medien

Plattformen für soziale Medien wie Twitter, Facebook und LinkedIn bieten Chancen für den Aufbau von Gesprächen und Communitys, bergen aber auch Risiken.

Sie müssen sich in sozialen Netzwerken in einer Weise engagieren, die mit den Richtlinien von Entegris übereinstimmt, unabhängig davon, ob es sich um unternehmensbezogene oder persönliche Aktivitäten handelt, die sich auf das Unternehmen oder seinen Ruf auswirken können. So dürfen beispielsweise nur autorisierte Mitarbeiter das Unternehmen in sozialen Medien vertreten. Darüber hinaus dürfen sich Mitarbeiter nicht an Social-Media-Postings beteiligen, die mit den Unternehmensrichtlinien oder -verfahren unvereinbar sind oder diese verletzen, einschließlich unserer Richtlinien zum Verbot rechtswidriger Belästigung und der Vertraulichkeitsrichtlinien, die die Offenlegung vertraulicher oder geschützter Informationen von Entegris oder seinen Kunden verbieten. Sie dürfen sich nicht über das Geschäft des Unternehmens, seine Produkte oder Dienstleistungen äußern, ohne sich als Mitarbeiter auszuweisen und eine Erklärung abzugeben, dass es sich um persönliche Ansichten und nicht um die Ansichten des Unternehmens handelt.



BEI DER NUTZUNG SOZIALER MEDIEN:

- **Geben Sie keine Kommentare zu vertraulichen und nicht öffentlichen Unternehmensinformationen ab, wie z. B. die aktuelle oder zukünftige Geschäftsentwicklung oder Geschäftspläne des Unternehmens.**
- **Versenden Sie keine E-Mails oder veröffentlichen Sie keine vertraulichen Informationen oder Unterlagen, die als rufschädigend für das Unternehmen oder Ihre Kollegen angesehen werden könnten.**
- **Posten Sie keine Inhalte, die als böseartig, obszön, belästigend, verleumderisch oder diskriminierend angesehen werden könnten.**



MITARBEITER UND TEAMARBEIT:

Wohltätige Spenden

Entegris unterstützt Beiträge zu den Gemeinschaften, in denen es geschäftlich tätig ist, und erlaubt angemessene Spenden an Wohltätigkeitsorganisationen, die mit dem Code of Business Ethics von Entegris und den PACE-Werten übereinstimmen. Entegris muss jedoch immer angemessene Schritte unternehmen, um zu überprüfen, ob eine solche Spende keine illegale Zahlung zur Erlangung eines unzulässigen Vorteils ist, die gegen die Entegris-Richtlinie zur Bestechungs-/Korruptionsbekämpfung, die Richtlinie für wohltätige Spenden und alle anwendbaren Gesetze und Vorschriften zur Korruptionsbekämpfung verstößt.

Spenden und Sponsoring sind zulässig, solange sie sich streng an die internen Verfahren und alle geltenden Gesetze und Vorschriften halten und nicht als Mittel zur unzulässigen Beeinflussung von Geschäftsentscheidungen verwendet werden können. Entegris muss sich vergewissern, dass Spenden und Sponsoring nicht zur Förderung illegaler Zahlungen verwendet werden, und muss durch eine angemessene Due-Diligence-Prüfung bestätigen, dass die Empfängerorganisation nicht als Kanal für die Finanzierung illegaler Aktivitäten fungiert, die gegen diesen Kodex oder gegen geltende Gesetze oder Vorschriften zur Korruptionsbekämpfung verstoßen.



FRAGE:

Wir haben einige alte Geräte, die wir nicht mehr verwenden können. Ein Kollege schlug vor, sie an Schulen für technisches Lernen zu spenden. Dürfen wir das tun?

ANTWORT:

Obwohl dies wahrscheinlich akzeptabel ist, muss zunächst eine angemessene Überprüfung und Genehmigung erfolgen. Lassen Sie sich von der Rechtsabteilung beraten und genehmigen, wie es in der Richtlinie für wohltätige Spenden vorgesehen ist.



MEHR ERFAHREN:

- [Richtlinie für wohltätige Spenden](#)
- [Richtlinie zur Bestechungs-/Korruptionsbekämpfung](#)



MITARBEITER UND TEAMARBEIT:

Politische Beiträge

Wir ermutigen Sie, sich an gesellschaftlichen Aktivitäten zu beteiligen, z. B. an der Arbeit in Regierungsgremien, an der Arbeit mit Interessenvertretungsorganisationen oder an der Teilnahme an politischen Kampagnen. Solche Aktivitäten werden als persönliche ehrenamtliche Tätigkeiten betrachtet und sollten in Ihrer Freizeit und in Übereinstimmung mit den Unternehmensrichtlinien ausgeübt werden. Mitarbeiter dürfen nicht den Eindruck erwecken, dass ihre eigenen politischen Beiträge (oder damit verbundene Meinungen oder Zugehörigkeiten) in irgendeiner Weise mit Entegris oder im Namen von Entegris verbunden sind.

Weder ein Mitarbeiter von Entegris noch eine Person, die im Namen von Entegris handelt, darf im Namen von Entegris direkte oder indirekte politische Beiträge leisten oder Ausgaben tätigen, es sei denn, dies wurde von der Rechtsabteilung schriftlich genehmigt.



ACHTEN SIE AUF FOLGENDES:

- Achten Sie darauf, ob Ihre Mitarbeiter am Arbeitsplatz oder unter Kollegen um Zuwendungen an politische Parteien bitten.
- Verwenden Sie Ihre dienstlichen E-Mail-Konten nicht, um kampagnenbezogene E-Mails an Mitarbeiter oder externe Parteien zu senden.
- Veranstalten Sie keine politischen Wahlkampfveranstaltungen, wie z. B. Spendensammlungen für Kandidaten, ohne die Genehmigung der Rechtsabteilung.



MEHR ERFAHREN:

- [Richtlinie zur Bestechungs-/Korruptionsbekämpfung](#)
- [Richtlinie für Zuwendungen an politische Parteien](#)
- [Richtlinie zu Interessenkonflikten](#)





MITARBEITER UND TEAMARBEIT:

Achtung der Menschenrechte

- Wir verpflichten uns, die geltenden Arbeits- und Beschäftigungsgesetze überall dort einzuhalten, wo wir tätig sind. Wir werden alle geltenden Gesetze zur verantwortungsvollen Beschaffung von Materialien einhalten, die wir in unsere Produkte einbauen oder für deren Herstellung verwenden.
- Zwangsarbeit, Knechtschaft (einschließlich Schuldknechtschaft) oder Arbeitsverpflichtung, unfreiwillige oder ausbeuterische Gefängnisarbeit, Sklaverei oder Menschenhandel sind in den Betrieben von Entegris oder bei seinen Lieferanten nicht erlaubt. Dies umfasst den Transport, die Unterbringung, die Anwerbung, den Transfer oder die Entgegennahme von Personen durch Drohungen, Gewalt, Nötigung, Entführung oder Betrug für Arbeit oder Dienstleistungen.



FRAGE:

Ich bin auf die Möglichkeit angesprochen worden, dass das Unternehmen vergünstigte Arbeitskräfte erhält, um inhaftierten Personen eine „Berufsausbildung“ zu ermöglichen. Was soll ich tun?

ANTWORT:

Sie sollten zunächst prüfen, ob Sie einen geschäftlichen Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften haben, und mit der Personalabteilung die Möglichkeiten prüfen. Bevor Sie eine solche Vereinbarung treffen, sollten Sie sicherstellen, dass die Rechtsabteilung sie geprüft und genehmigt hat.



ACHTEN SIE AUF FOLGENDES:

- Lieferkettenpartner mit Produktionsbetrieben in Regionen, in denen das Risiko von Zwangsarbeit oder Schuldknechtschaft erhöht ist.
- Wirtschaftliche Vereinbarungen, die mit den gesetzlichen Mindestlöhnen unvereinbar zu sein scheinen.



Rechenschafts- pflicht, Integrität und Vertrauen

Wir werden ehrlich und konsequent gegenüber allen handeln. Wir übernehmen Verantwortung für die Erzielung von Ergebnissen und verpflichten uns zu offener Kommunikation.



RECHENSCHAFTSPFLICHT, INTEGRITÄT UND VERTRAUEN:

Interessenkonflikte

Ein Interessenkonflikt entsteht immer dann, wenn ein Mitarbeiter ein konkurrierendes Interesse hat, das seine Fähigkeit beeinträchtigen kann, eine objektive und effektive Entscheidung für Entegris zu treffen. Dies kann externe Verpflichtungen, wie z. B. Nebenjobs, einschließen, wenn diese Ihr Urteilsvermögen beeinträchtigen oder Ihre Fähigkeit gefährden, Ihrer beruflichen Verantwortung bei Entegris angemessene Zeit und Aufmerksamkeit zu widmen.

Die Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, Situationen zu vermeiden, die einen potenziellen Konflikt zwischen ihren Interessen und denen von Entegris darstellen oder den Anschein eines solchen Konflikts erwecken, solche Situationen zu erkennen und sie proaktiv offenzulegen, wenn sie auftreten.

Alle Mitarbeiter von Entegris sind verpflichtet, proaktiv alle Situationen offenzulegen, die einen potenziellen oder tatsächlichen Konflikt zwischen ihrem persönlichen Nutzen und den Interessen von Entegris schaffen oder zu schaffen scheinen.

WAS MÜSSEN SIE TUN?

VERMEIDEN

Jeder Mitarbeiter muss ein gutes Urteilsvermögen haben und Situationen vermeiden, die auch nur den Anschein eines Interessenkonflikts erwecken, der das Vertrauen anderer in uns untergraben und unseren Ruf schädigen kann.

OFFENLEGEN

Sollten Sie nicht in der Lage sein, solche Situationen zu vermeiden, müssen Sie uns dies stets **mitteilen**, damit wir das Risiko einschätzen und die notwendigen Schritte zur Minderung des Risikos unternehmen können.

ESKALIEREN

Wir verstehen, dass es nicht immer eindeutig ist, ob ein tatsächlicher oder vermeintlicher Interessenkonflikt vorliegt. Sie sollten dies immer offenlegen, damit dies entsprechend bewertet werden kann.



Die Nichtoffenlegung eines tatsächlichen, vermeintlichen oder potenziellen Interessenkonflikts kann zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und anderen rechtlichen Konsequenzen führen.



RECHENSCHAFTSPFLICHT, INTEGRITÄT UND VERTRAUEN:

Interessenkonflikte



FRAGE:

Ein Geschäftskontakt hat mir die Möglichkeit angeboten, in einen Vertriebskanalpartner zu investieren, mit dem Entegris bereits Geschäfte macht. Der Vertriebskanalpartner ist ein Unternehmen in Privatbesitz, und ich würde 10 % des Unternehmens besitzen. Ich habe nicht die Absicht, diesen Vertriebskanalpartner gegenüber anderen zu bevorzugen. Muss ich diese Investition offenlegen und eine Genehmigung einholen, bevor ich sie tätige?

ANTWORT:

Ja. Da die Investition jemanden zu der Annahme veranlassen könnte, dass Sie etwas auf Kosten von Entegris tun, um Ihre Investition zu fördern, sollten Sie die Rechtsabteilung informieren und deren Genehmigung einholen, bevor Sie die Investition tätigen.

FRAGE:

Meine Tante ist Teilhaberin eines Vertriebsunternehmens, das mit Entegris zusammenarbeiten möchte. Ich habe kein finanzielles Interesse an diesem Unternehmen. Darf ich diesem Vertriebshändler Aufträge erteilen?

ANTWORT:

Nein. Auch wenn Sie kein finanzielles Interesse an diesem Geschäft haben, hat Ihr Familienmitglied ein solches. Infolgedessen würde eine Geschäftsbeziehung zwischen Entegris und diesem Vertriebshändler einen potenziellen oder tatsächlichen Interessenkonflikt schaffen, da Sie jemanden zu der Annahme veranlassen könnten, dass Sie etwas auf Kosten von Entegris tun, um Ihrem Familienmitglied zu helfen.

MÖGLICHE INTERESSENKONFLIKTE SIND:

- Sie haben ein Familienmitglied, das Inhaber eines von Entegris beauftragten Lieferanten ist, auch wenn Sie keine Entscheidungsbefugnis haben.
- Erhalt eines Geschenks von einem Geschäftspartner oder Lieferanten, der sich um eine Zusammenarbeit mit Entegris bemüht.
- Investitionen in Kunden, Lieferanten oder Konkurrenten von Entegris.
- Einstellung eines Familienmitglieds oder engen Freundes für eine Stelle, bei der Sie direkte Aufsichtsverantwortung haben.
- Ausnutzung der unternehmerischen Möglichkeiten von Entegris zum persönlichen Vorteil.



ACHTEN SIE AUF FOLGENDES:

- Vermeiden Sie Situationen, die einen potenziellen oder tatsächlichen Interessenkonflikt darstellen oder den Anschein eines solchen erwecken.
- Nehmen Sie niemals Geschenke oder andere Wertgegenstände an, die Ihre Fähigkeit, objektive und faire Geschäftsentscheidungen zu treffen, beeinträchtigen oder einen Einfluss auf Ihre Geschäftsbeziehungen haben bzw. haben könnten.
- Legen Sie alle tatsächlichen, potenziellen oder zumutbar wahrgenommenen Konflikte vollständig und transparent offen, indem Sie das in der Richtlinie zu Interessenkonflikten beschriebene Verfahren anwenden.



MEHR ERFAHREN:

- [Richtlinie zu Interessenkonflikten](#)

RECHENSCHAFTSPFLICHT, INTEGRITÄT UND VERTRAUEN:

Bestechungs-/Korruptionsbekämpfung

Entegris verbietet allen Mitarbeitern und allen Drittvermittlern und anderen von Entegris beauftragten Geschäftspartnern, sich an korrupten Aktivitäten zu beteiligen. Dies umfasst das direkte oder indirekte (über einen Drittvermittler) Anbieten, Versprechen, Bereitstellen oder Genehmigen von Geld oder Wertgegenständen an ein öffentliches Organ oder eine Privatperson oder -einrichtung, um einen unzulässigen Vorteil zu erlangen oder zu behalten.

Entegris verlangt den verantwortungsvollen Umgang mit Dritten, einschließlich angemessener Sorgfalts- und Compliance-Kontrollen, durch unsere Richtlinie zum Risikomanagement von Geschäftspartnern.



FRAGE:

Eine externe Geschäftspartnerin sagte mir: „Sie wollen gar nicht wissen“, was sie tun musste, um einen Deal mit einem ausländischen Amtsträger abzuschließen. Was sollte ich tun?

ANTWORT:

Dies ist ein Warnsignal und Sie sollten diese Angelegenheit an Ihren Vorgesetzten oder die Rechtsabteilung weiterleiten, damit geeignete Maßnahmen zum Schutz des Unternehmens ergriffen werden.

WENN IHNEN JEMALS EINE BESTECHUNG ANGEBOten ODER VERLANGT WIRD

LEHNEN SIE AB



Melden Sie den Vorfall unverzüglich der Rechtsabteilung.



Die Gewährung oder Annahme von Bestechungsgeldern jeglicher Art stellt eine schwere Verfehlung dar und wird disziplinarisch geahndet.



RECHENSCHAFTSPFLICHT, INTEGRITÄT UND VERTRAUEN:

Bestechungs-/Korruptionsbekämpfung



ACHTEN SIE AUF FOLGENDES:

- Kennen Sie die Standards und Prinzipien in unserer Richtlinie zur Bestechungs-/Korruptionsbekämpfung, die für Ihre Rolle bei Entegris gelten.
- Geben Sie Amtsträgern niemals etwas von Wert, das mit den örtlichen Gesetzen und Vorschriften nicht vereinbar ist. Wenn Sie sich nicht sicher sind, wie die örtlichen Gesetze lauten, ist es am sichersten, nichts zu geben.
- Führen Sie vor der Beauftragung von Dritten alle erforderlichen Sorgfaltsprüfungen durch.



ACHTEN SIE AUF FOLGENDES:

- Jede Bitte um Geschenke oder Zahlungen, um einen Amtsträger zu beeinflussen, damit Entegris staatliche Aufträge erhält oder behält.
- Jede Zahlung an eine Person oder ein Bankkonto, das sich in einem anderen Land befindet als dem, in dem die Waren geliefert oder die Dienstleistungen erbracht wurden.
- Offensichtliche Verstöße gegen Gesetze zur Korruptionsbekämpfung durch unsere Geschäftspartner.
- Vermittler, die nicht wünschen, dass alle Bedingungen ihres Engagements bei Entegris eindeutig schriftlich dokumentiert werden.



MEHR ERFAHREN:

- [Richtlinie zur Bestechungs-/Korruptionsbekämpfung](#)
- [Richtlinie zum Geschäftspartner-Risikomanagement](#)



RECHENSCHAFTSPFLICHT, INTEGRITÄT UND VERTRAUEN:

Geschenke und Einladungen

Kein Mitarbeiter darf von einem Unternehmen, das mit Entegris Geschäfte macht oder vorhat, mit Entegris Geschäfte zu machen, ein Geschenk von Wert oder einen anderen persönlichen Vorteil oder Gefallen erhalten oder annehmen, wenn dies seine Fähigkeit, objektive und faire Geschäftsentscheidungen zu treffen, beeinträchtigt oder beeinträchtigen könnte, oder wenn dies die Geschäftsbeziehungen beeinflusst oder beeinflussen könnte. Unter den richtigen Umständen kann ein bescheidenes Festtagsgeschenk als aufmerksames „Dankeschön“ erscheinen, oder ein Essen kann ein angemessener Rahmen für ein Geschäftsgespräch sein, das eine berufliche Beziehung stärkt. Wenn jedoch nicht sorgfältig damit umgegangen wird, kann der Austausch von Geschenken und Bewirtung wie ein Interessenkonflikt aussehen, insbesondere wenn er häufig vorkommt oder wenn der Wert so hoch ist, dass jemand vernünftigerweise annehmen könnte, dass er eine Geschäftsentscheidung beeinflusst. Unter keinen Umständen dürfen Geldgeschenke, Geschenkkarten oder finanzielle Vermögenswerte (Aktien, Anleihen usw.) angenommen werden. Wenn es um Geschenke und Bewirtung geht, ist unsere Position klar – wir geben oder bieten keine Geschenke an, die darauf abzielen oder abzielen könnten, dass sie dazu dienen, einen unzulässigen Vorteil beim Verkauf von Waren oder Dienstleistungen, bei der Durchführung von Transaktionen oder bei der Vertretung der Interessen von Entegris zu verschaffen. Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob ein Geschenk angemessen und akzeptabel ist, müssen Sie eine schriftliche Genehmigung der Rechtsabteilung einholen, um es zu geben oder anzunehmen.



FRAGE:

Ein potenzieller Anbieter hat mir angeboten, für die Reise zu einer Konferenz zu bezahlen, auf der ich mein Fachwissen weitergeben kann. Soll ich annehmen?

ANTWORT:

Nehmen Sie das Angebot nicht an, ohne es vorher offenzulegen und die Genehmigung gemäß der Richtlinie zu Interessenkonflikten einzuholen.



MEHR ERFAHREN:

- [Richtlinie zu Interessenkonflikten](#)
- [Richtlinie zur Bestechungs-/Korruptionsbekämpfung](#)

BEVOR SIE GESCHENKE ODER BEWIRTUNG ANNEHMEN ODER ANBIETEN, SOLLTEN SIE DIE SITUATION ÜBERDENKEN:

- Wird das Interesse von Entegris dadurch legitim unterstützt?
- Ist der Betrag angemessen und gebräuchlich?
- Entspricht er den Richtlinien und Leitlinien von Entegris?
- Wäre es Ihnen oder dem Unternehmen peinlich, wenn es auf der Titelseite der Zeitung stehen würde?



BEVOR SIE HANDELN – DENKEN SIE NACH

Geschenke und Unterhaltung gibt es in allen Formen: Shirts, Kugelschreiber, Abendessen und Eintrittskarten für Sportveranstaltungen, um nur einige Beispiele zu nennen. Denken Sie sorgfältig nach, bevor Sie Geschenke oder Einladungen annehmen oder anbieten. Wenn Sie Zweifel haben, wenden Sie sich an die Rechtsabteilung.

RECHENSCHAFTSPFLICHT, INTEGRITÄT UND VERTRAUEN:

Geschenke und Einladungen



ACHTEN SIE AUF FOLGENDES:

- Geben und nehmen Sie nur Geschenke und Einladungen an, die eine angemessene Ergänzung zu Geschäftsbeziehungen sind.
- Nehmen Sie niemals Geschenke irgendeiner Art von einem Geschäftspartner an, mit dem Sie in Vertragsverhandlungen stehen.
- Biten Sie nicht um persönliche Geschenke, Gefälligkeiten, Unterhaltung oder Dienstleistungen.
- Nehmen Sie niemals Geschenke in Form von Bargeld oder Bargeldäquivalenten an (z. B. Geschenkkarten, Geschenkgutscheine usw.)
- Informieren Sie sich über die Richtlinien der Organisation des Empfängers und halten Sie diese ein, bevor Sie Geschenke, Gefälligkeiten oder Bewirtung anbieten oder gewähren.
- Seien Sie vorsichtig beim Einsatz von Vertretern, die uns repräsentieren, oder von Dritten, die uns Geschäftspartner vorstellen, und engagieren Sie sie nur, wenn Sie unsere Richtlinie zum Risikomanagement von Geschäftspartnern befolgen. Überwachen Sie sie während der Laufzeit einer Vereinbarung, um sicherzustellen, dass sie unseren Standards entsprechen.



ACHTEN SIE AUF FOLGENDES:

- Situationen, die Sie oder das Unternehmen in Verlegenheit bringen könnten, einschließlich Unterhaltung mit reglementierten Inhalten wie Unterhaltung für Erwachsene und kontrollierte Substanzen.
- Geschäftspartner oder Kunden, die möglicherweise ihre eigenen Standards für Geschenke und Bewirtung haben.
- Geschäftspartner oder Kunden, die scheinbar in Privatbesitz sind, in Wirklichkeit aber als staatliche Einrichtungen gelten.
- Dritte oder Beauftragte, die in erster Linie wegen ihrer persönlichen Beziehungen und nicht wegen der von ihnen zu erbringenden Leistungen als wertvoll erachtet werden oder die eine Vergütung verlangen, die in keinem Verhältnis zu ihren Leistungen stehen.



MEHR ERFAHREN:

- Besprechen Sie alle Fragen oder Bedenken bezüglich vertraulicher Informationen mit der Rechtsabteilung.
- [Richtlinie zur Bestechungs-/Korruptionsbekämpfung](#)
- [Richtlinie zum Geschäftspartner-Risikomanagement](#)



RECHENSCHAFTSPFLICHT, INTEGRITÄT UND VERTRAUEN:

Kartellrecht und fairer Wettbewerb

Entegris konkurriert energisch und fair um Geschäfte, die auf den Vorzügen unserer Produkte und Dienstleistungen beruhen.

Entegris hält sich an die geltenden Kartell- und Wettbewerbsgesetze, die sich von Land zu Land unterscheiden und zur Förderung freier Märkte beitragen. Diese Gesetze verlangen von den Unternehmen, dass sie einzeln konkurrieren und sich nicht zusammenschließen, um den Handel auf unfaire Weise einzuschränken. Die Kartellgesetze und Gesetze zum fairen Wettbewerb werden streng durchgesetzt. Verstöße können harte Strafen für Entegris und seine Mitarbeiter nach sich ziehen.

WETTBEWERBER

Entegris verbietet Verhaltensweisen, die gegen Kartell- und Wettbewerbsgesetze verstoßen könnten. Diese Gesetze verbieten konkurrierenden Anbietern bestimmte Aktivitäten wie Preisabsprachen, die Aufteilung von Märkten und Gruppenboykotte. Wir dürfen nicht den Anschein erwecken, dass wir uns mit einem Konkurrenten über die Einschränkung unseres Wettbewerbs einig sind. Außer bei genehmigten Gesprächen (z. B. im Rahmen von Handelsverbänden) dürfen Sie mit Wettbewerbern nicht über sensible Themen kommunizieren, wie z. B.:

- Vergangene, aktuelle oder zukünftige Preise,
- Preisgestaltung,
- Nachlässe,
- Marketingstrategien oder
- Expansionspläne.

KUNDEN

Kartell- und wettbewerbsrechtliche Beschränkungen können auch für bestimmte Vereinbarungen zwischen konkurrierenden Käufern und, unter bestimmten Umständen, zwischen Verkäufer und Käufer gelten. Die Handlungen von Entegris dürfen nicht den Anschein erwecken, dass ein Versuch unternommen wird, unlauteren Wettbewerb zu betreiben. Wenden Sie sich an die Rechtsabteilung, bevor Sie Vereinbarungen treffen, bei denen es um Folgendes geht:

- Beschränkung der Personen oder Firmen, von denen wir Waren oder Dienstleistungen beziehen,
- Beschränkung des Rechts eines Kunden, Waren und Dienstleistungen von anderen zu erwerben,
- Unfaire Diskriminierung in Bezug auf Preise und Rabatte, oder Nachlässe zwischen ähnlich gelagerten und konkurrierenden Kunden oder
- Nicht mit einem Konkurrenzprodukt arbeiten.



RECHENSCHAFTSPFLICHT, INTEGRITÄT UND VERTRAUEN:

Kartellrecht und fairer Wettbewerb

AKTIVITÄTEN IM RAHMEN VON HANDELSVERBÄNDEN

Treffen von Handelsverbänden und andere Branchentreffen dienen legitimen Geschäftszwecken. Sie können aber auch Risiken bergen, da Konkurrenten häufig teilnehmen und Themen von gemeinsamem Interesse besprechen. Handelsverbände haben in der Regel Verfahren für den Austausch von Informationen eingeführt. Achten Sie darauf, dass Sie diese Verfahren einhalten, wenn Sie Handelsverbände oder ähnliche gesellschaftliche Veranstaltungen besuchen. Besprechen Sie mit Konkurrenten keine sensiblen Themen wie Preisgestaltung, Strategie oder Geschäftsgeheimnisse.

INFORMATIONEN ÜBER WETTBEWERBER

Informationen über Wettbewerber sind wertvoll. Sie müssen jedoch aus öffentlich zugänglichen Quellen gewonnen werden. Zu diesen Quellen gehören Unternehmenswebsites, öffentliche Präsentationen, Zeitschriftenartikel, Investor Relations-Materialien oder Anzeigen. Sie dürfen niemals auf illegale oder unzulässige Weise nach Informationen über Wettbewerber suchen. Behandeln Sie die Informationen unserer Kunden, Lieferanten und Konkurrenten stets vertraulich, in Übereinstimmung mit den Vertraulichkeitsrichtlinien von Entegris. Benutzen Sie keine Mitarbeiter von Kunden oder Konkurrenten als Quelle für nicht-öffentliche Informationen. Sprechen Sie nicht über die vertraulichen Informationen eines ehemaligen Arbeitgebers. Niemand bei Entegris darf Sie auffordern, solche Informationen weiterzugeben.

SPRECHEN UND SCHREIBEN

Achten Sie darauf, wie Sie sprechen und schreiben. Schlecht formulierte Mitteilungen können falsch interpretiert werden oder zu dem Schluss führen, dass Sie beabsichtigen, das Gesetz zu brechen. Beispiele für Aussagen, die Sie vermeiden sollten, sind: „Wir werden die dominierende Kraft auf dem Markt sein“, „Wir werden die Konkurrenz vernichten“ oder „Die Kunden werden keine andere Wahl haben, als bei uns zu kaufen“.

FAIRER UMGANG

Wir streben nach Wettbewerbsvorteilen durch überlegene Leistung, nicht durch unfaire oder illegale Geschäftspraktiken. Wir müssen fair mit unseren Kunden, Verkäufern und Konkurrenten und Mitarbeitern umgehen. Sie dürfen niemanden durch Manipulation, Verheimlichung, Missbrauch privilegierter Informationen, falsche Darstellung wesentlicher Tatsachen oder andere unfaire Geschäftspraktiken in unlauterer Weise ausnutzen. So müssen Sie beispielsweise wahrheitsgemäße Angaben über unsere Dienstleistungen machen und dürfen keine falschen Aussagen über einen Konkurrenten machen.



FRAGE:

Die Patente eines Konkurrenten laufen aus und ich bin neugierig, wie er mit dem Auslaufen seiner Rechte an geistigem Eigentum umzugehen gedenkt. Ich habe ein Vorstellungsgespräch mit einem Kandidaten dieses Konkurrenten für eine freie Stelle. Darf ich den Kandidaten nach vertraulichen Informationen über die Pläne des Wettbewerbers befragen?

ANTWORT:

Nein. Sie dürfen niemanden bitten, seine oder ihre Vertraulichkeitsverpflichtungen oder andere rechtliche Verpflichtungen gegenüber Dritten zu verletzen. Wenden Sie sich für Ratschläge an die Rechtsabteilung.



WAS IST EIN BOYKOTT?

Ein Boykott ist ein organisierter Versuch, sein Ziel zu einer bestimmten Handlung zu zwingen. Boykotte werden durchgesetzt, indem man sich weigert zu kaufen, zu verkaufen oder die Produkte und/oder Dienstleistungen des Zielunternehmens in Anspruch zu nehmen. Als US-Unternehmen unterliegen wir den Anti-Boykott-Bestimmungen des US-Rechts, die von US-Firmen verlangen, dass sie sich weigern, an ausländischen Boykotten teilzunehmen, die von den Vereinigten Staaten nicht gebilligt werden. Entegris und seine Mitarbeiter werden sich nicht an einem Boykott außerhalb der USA beteiligen und sind verpflichtet, der US-Regierung jede Aufforderung zur Teilnahme an einem Boykott, zur Unterstützung eines Boykotts oder zur Bereitstellung von Informationen darüber unverzüglich zu melden.

RECHENSCHAFTSPFLICHT, INTEGRITÄT UND VERTRAUEN:

Globaler Handel

Wir werden die Handels-, Import- und Exportkontrollgesetze aller Länder, in denen wir tätig sind, einhalten. Wir erwarten von allen unseren Geschäftspartnern, dass sie dasselbe tun. Manchmal können die Exportkontrollgesetze in bestimmten Regionen miteinander kollidieren. Um Probleme zu vermeiden, sollten Sie sich so früh wie möglich bei der Abteilung für Handels-Compliance über die lokalen Gesetze zum Export von Produkten, Dienstleistungen und Technologien informieren. Viele Länder verbieten den Handel mit bestimmten Ländern oder Personen, die in deren Namen handeln, sowie Transaktionen mit bestimmten Drogenhändlern und Terroristen. Wenden Sie sich an die Abteilung für Handels-Compliance, wenn Sie Fragen oder Bedenken haben.

Mitarbeiter, die für den globalen Handel zuständig sind, müssen die geltenden Gesetze und sonstigen Vorschriften für den Export von Technologien, Produkten und Dienstleistungen von einem Land in ein anderes verstehen und einhalten. Neben der Beschränkung des Transfers unserer Produkte zwischen Ländern können die Exportvorschriften auch Folgendes einschränken:

- Nutzung von Geschäftskennnissen außerhalb des Landes des Mitarbeiters, z. B. bei der Bereitstellung technischer Unterstützung für andere.
- Übermittlung von technischen Daten an jemanden in einem anderen Land, z. B. über das Internet, E-Mail, Gespräche, Sitzungen oder Datenbankzugriff.
- Weitergabe bestimmter Technologien innerhalb der USA an Nicht-US-Personen.
- Transport von Firmeneigentum, das bestimmte technische Informationen enthält, z. B. ein Computer oder ein Wechseldatenträger, den ein Mitarbeiter auf eine Geschäftsreise in ein anderes Land mitnimmt.

Um Probleme zu vermeiden, müssen sich die Mitarbeiter so früh wie möglich mit der Abteilung für Handels-Compliance über die lokalen Gesetze zur Ausfuhr von Produkten, Dienstleistungen und Technologie informieren.



MEHR ERFAHREN:

- [Insider-Seite zur Global Trade Compliance](#)



RECHENSCHAFTSPFLICHT, INTEGRITÄT UND VERTRAUEN:

Erstellen und Verwalten unserer Geschäftsunterlagen

Alle Aufzeichnungen, Bücher und Dokumente von Entegris müssen die aufgezeichneten Transaktionen genau wiedergeben und korrekt beschreiben. Dementsprechend ist jeder Mitarbeiter von Entegris verpflichtet, Informationen genau und ehrlich in Übereinstimmung mit den geltenden Buchhaltungs- und anderen Regeln und Richtlinien aufzuzeichnen und zu melden. Unehrlische Berichterstattung sowohl innerhalb als auch außerhalb von Entegris ist nicht nur streng verboten, sondern kann sowohl für den Einzelnen als auch für Entegris zu zivil- und sogar strafrechtlicher Haftung führen. Zu dieser Pflicht zur ehrlichen Berichterstattung gehört, dass Berichte oder die Organisation von Informationen nicht so verfasst werden, dass diejenigen, die sie erhalten, irreführt oder falsch informiert werden. Geschäftspartner, öffentliche Organe und die Öffentlichkeit müssen sich auf die Richtigkeit und Vollständigkeit unserer Offenlegungen und Geschäftsunterlagen verlassen können. Genaue Informationen sind auch innerhalb von Entegris wichtig, damit wir gute Entscheidungen treffen können.

Wenn Sie eine Unregelmäßigkeit in Bezug auf die Integrität unserer Aufzeichnungen vermuten, müssen Sie dies unverzüglich Ihrem Vorgesetzten, der Rechtsabteilung oder über die ENTEGRITY Hotline melden.

VERWALTUNG VON AUFZEICHNUNGEN

Eine Aufzeichnung ist jede Art von Dokument oder Daten, die unabhängig von ihrer Form (z. B. physisch oder elektronisch) oder ihrem Standort im Zusammenhang mit der Abwicklung offizieller Geschäfte von Entegris oder der Erfüllung seiner rechtlichen Verpflichtungen erstellt oder empfangen werden.

Eine effiziente Verwaltung unserer Unterlagen ermöglicht es uns, unsere geschäftlichen Anforderungen zu erfüllen und sicherzustellen, dass unsere Unterlagen bei Bedarf verfügbar sind.

Es hilft uns auch, geltende Gesetze und Vorschriften einzuhalten und relevante Dokumente im Falle von Rechtsstreitigkeiten, Audits oder Untersuchungen aufzubewahren. Eine Aufbewahrungspflicht („Legal Hold“) gilt für Unterlagen im Zusammenhang mit zu erwartenden Rechtsstreitigkeiten, behördlichen Maßnahmen oder wenn wir Vorladungen erhalten. Wenn Sie benachrichtigt werden, dass Sie einer gesetzlichen Aufbewahrungspflicht unterliegen, müssen Sie alle Unterlagen, die damit im Zusammenhang stehen könnten, aufbewahren, bis Sie von der Rechtsabteilung über das weitere Vorgehen beraten werden. Wenn Sie von einer Vorladung erfahren oder Ihnen rechtliche oder behördliche Maßnahmen angedroht werden, müssen Sie unverzüglich die Rechtsabteilung informieren. Wenn Sie glauben, dass jemand eine Akte unrechtmäßig verheimlicht, verändert oder vernichtet hat, müssen Sie dies sofort der Rechtsabteilung melden.



RECHENSCHAFTSPFLICHT, INTEGRITÄT UND VERTRAUEN:

Erstellen und Verwalten unserer Geschäftsunterlagen



ACHTEN SIE AUF FOLGENDES:

- Erstellen Sie Geschäfts- und Buchhaltungsunterlagen, die die Wahrheit des zugrunde liegenden Ereignisses oder Vorgangs genau wiedergeben.
- Erfassen Sie Vorgänge gemäß den Vorschriften unseres internen Kontrollsystems.
- Unterschreiben Sie nur Dokumente – einschließlich Verträge –, die Sie geprüft haben, zu deren Unterzeichnung Sie berechtigt sind und von denen Sie glauben, dass sie korrekt und wahrheitsgemäß sind.
- Vernichten Sie niemals Dokumente als Reaktion auf oder im Vorgriff auf eine Untersuchung oder Prüfung.
- Wenden Sie sich an die Rechtsabteilung, wenn Sie Zweifel an der Angemessenheit der Aktenvernichtung haben.



ACHTEN SIE AUF FOLGENDES:

- Jegliche Aufzeichnungen, Daten oder Finanzeinträge, die nicht klar und vollständig sind oder die die wahre Natur einer Transaktion verbergen oder verschleiern.
- Nicht offengelegte oder nicht aufgezeichnete Transaktionen, Gelder, Vermögenswerte oder Verbindlichkeiten.



RECHENSCHAFTSPFLICHT, INTEGRITÄT UND VERTRAUEN:

Einhaltung der Wertpapiergesetze



SEC-OFFENLEGUNGEN

Entegris ist verpflichtet, in Berichten und Dokumenten, die es bei der Securities and Exchange Commission (SEC) einreicht, sowie in allen anderen öffentlichen Mitteilungen, die es macht, genaue, vollständige und zeitnahe Angaben zu machen. Kein Mitarbeiter darf wissentlich ein Dokument, einen Bericht oder eine Information zur Aufnahme in ein Dokument oder einen Bericht zur Einreichung bei der SEC oder eine andere öffentliche Bekanntgabe vorbereiten, die ungenau oder unvollständig ist.

RECHENSCHAFTSPFLICHT, INTEGRITÄT UND VERTRAUEN:

Insiderhandel

- Den Mitarbeitern und ihren Familienmitgliedern ist der Handel mit Wertpapieren des Unternehmens untersagt, solange sie im Besitz wesentlicher, nicht öffentlicher Informationen über das Unternehmen sind.
- Als wesentliche nicht-öffentliche Informationen gelten alle **Informationen, die der Öffentlichkeit nicht allgemein bekannt sind und die ein vernünftiger Anleger bei einer Anlageentscheidung über den Kauf oder Verkauf von Aktien oder anderen Wertpapieren des Unternehmens für wichtig halten würde.**
- Beispiele für wesentliche nicht-öffentliche Informationen sind Informationen über die Erträge des Unternehmens, strategische Transaktionen (wie Fusionen, Übernahmen oder Veräußerungen) oder bedeutende Rechtsstreitigkeiten, die das Unternehmen betreffen.
- Personen, die sich am Insiderhandel beteiligen, müssen mit Konsequenzen rechnen, die unter anderem Haftstrafen, Geldstrafen und die Beendigung ihrer Beziehung zum Unternehmen umfassen.
- Allen leitenden Angestellten, Direktoren und anderen vom Compliance-Beauftragten benannten Personen ist es untersagt, Aktien oder andere Wertpapiere des Unternehmens oder Derivate davon zu kaufen, zu verkaufen oder anderweitig zu handeln, AUSSER während des „Open Window“ (offenes Zeitfenster) (wie in der Insiderhandelsrichtlinie des Unternehmens definiert).
- Auch während eines offenen Zeitfensters müssen alle designierten Insider (wie in der Insiderhandelsrichtlinie des Unternehmens definiert) eine Vorabgenehmigung einholen, um einen Handel mit den Wertpapieren des Unternehmens durchzuführen.
- ES IST DIE PERSÖNLICHE VERANTWORTLICHKEIT JEDES MITARBEITERS, beim Handel mit Entegris-Wertpapieren die Wertpapiergesetze einzuhalten. Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob ein geplanter Handel mit Wertpapieren im Einklang mit dieser Richtlinie und den geltenden Wertpapiergesetzen steht, müssen Sie sich mit dem Compliance Officer beraten.

WAS IST TIPPING?

Als Tipping bezeichnet man die Weitergabe wesentlicher, nicht öffentlicher Informationen über ein börsennotiertes Unternehmen oder ein Wertpapier an eine Person, die nicht befugt ist, über diese Informationen zu verfügen, in der Absicht, sich einen Vorteil zu verschaffen. Tipping ist illegal, da es einem Anleger, der sich bei einer Wertpapiertransaktion darauf verlässt, unlautere Gewinne beschern kann.



RECHENSCHAFTSPFLICHT, INTEGRITÄT UND VERTRAUEN:

Insiderhandel



FRAGE:

Sie wurden soeben darüber informiert, dass das Unternehmen ein anderes Unternehmen übernimmt, was den Aktienwert des Unternehmens voraussichtlich erhöhen wird. Diese Nachricht wurde noch nicht bekanntgegeben, aber Sie können es kaum erwarten, sie mit Ihrer Familie zu teilen. Können Sie das tun?

ANTWORT:

Nein. Sie können diese Informationen erst weitergeben, nachdem die Nachricht öffentlich bekanntgegeben worden ist. Die Weitergabe solcher Informationen vor der Veröffentlichung, selbst wenn sie beiläufig mit Ihren Familienmitgliedern erfolgt, kann als illegale Weitergabe von Insiderinformationen betrachtet werden.



ACHTEN SIE AUF FOLGENDES:

- Kaufen oder verkaufen Sie keine Wertpapiere eines anderen Unternehmens, wenn Sie über wesentliche nicht-öffentliche Informationen über dieses Unternehmen verfügen.
- Geben Sie solche wesentlichen nicht-öffentlichen Informationen nicht an andere Personen weiter.



ACHTEN SIE AUF FOLGENDES:

- Ersuchen von Freunden oder Familienangehörigen um Informationen über Unternehmen, mit denen wir Geschäfte machen oder über die wir vertrauliche Informationen haben. Selbst beiläufige Gespräche könnten als illegale Weitergabe von Insiderinformationen (Tipping) angesehen werden.
- Tipping – Wenn Sie über diese Art von Informationen verfügen, müssen Sie sehr vorsichtig sein, um sicherzustellen, dass Sie diese weder absichtlich noch versehentlich an andere weitergeben; die Weitergabe von Insider-Informationen verstößt gegen das Gesetz, unabhängig davon, ob Sie vom Ergebnis des Handels mit diesen Informationen profitieren.



MEHR ERFAHREN:

- Besprechen Sie alle Fragen oder Bedenken bezüglich vertraulicher Informationen mit der Rechtsabteilung.
- [Richtlinie zum Insiderhandel](#)



RECHENSCHAFTSPFLICHT, INTEGRITÄT UND VERTRAUEN:

Ordnungsgemäße Nutzung elektronischer Ressourcen

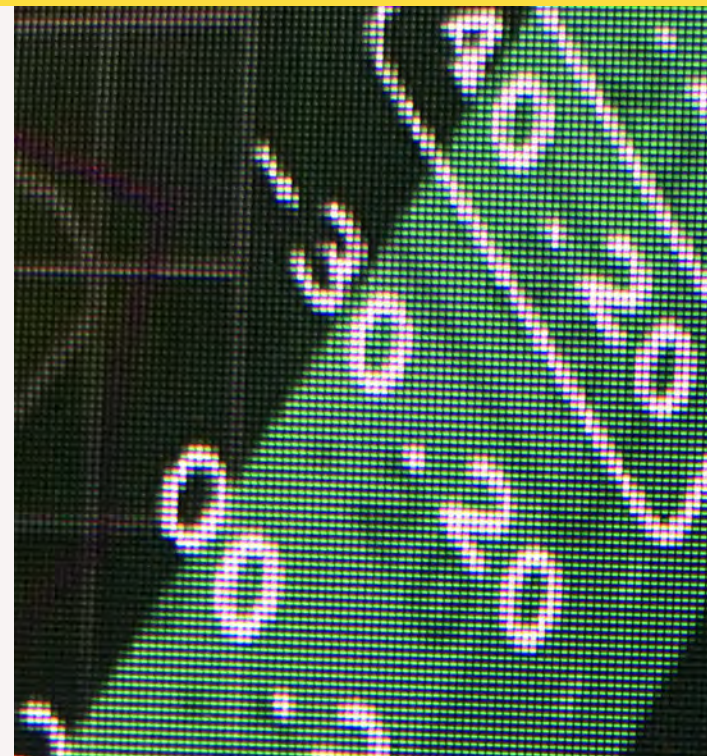
Die elektronischen Ressourcen von Entegris bieten viele Tools, mit denen Informationen rund um den Globus ausgetauscht werden können. Die effiziente Nutzung der elektronischen Ressourcen trägt zum Erfolg von Entegris bei. Es gehört zu den Grundsätzen von Entegris, dass die elektronischen Ressourcen des Unternehmens nur in einer Weise genutzt werden, die nicht gegen das Gesetz oder diesen Kodex verstößt. Außerdem müssen die Mitarbeiter von Entegris die elektronischen Ressourcen des Unternehmens vor unbefugter Nutzung und Sicherheitsbedrohungen schützen. Der Begriff „elektronische Ressourcen von Entegris“ bezeichnet alle elektronischen Geräte, Software, Systeme und Netzwerke, die direkt oder über Dritte verwendet werden, um Informationen oder Daten von Entegris zu übertragen, zu empfangen, zu verarbeiten oder zu speichern.

Die persönliche Nutzung der elektronischen Ressourcen von Entegris durch Mitarbeiter für externe kommerzielle Unternehmungen, persönlichen finanziellen Gewinn, politische Spendenaktionen oder andere politische Zwecke ist verboten. Entegris behält sich das Recht vor, die Kommunikation von Mitarbeitern oder andere Unterlagen, die unter Verwendung der elektronischen Ressourcen von Entegris erstellt, empfangen, gespeichert, übertragen oder verarbeitet werden, jederzeit und ohne Vorankündigung zu überwachen oder darauf zuzugreifen, wenn dies aus geschäftlichen Gründen erforderlich und gesetzlich zulässig ist. Aus diesem Grund sollten Benutzer der elektronischen Ressourcen von Entegris nicht vom Respekt der Privatsphäre in Bezug auf E-Mails, Dokumente, Dateien, Sprachdateien oder andere Kommunikation oder Materialien ausgehen, die unter Verwendung der elektronischen Ressourcen von Entegris erstellt, empfangen, gespeichert, übertragen oder verarbeitet werden, es sei denn, dies ist gesetzlich vorgeschrieben.



MEHR ERFAHREN:

- [IT-Richtlinien](#)



DATENSICHERHEIT

Entegris schützt seine Systeme und Daten, indem wir den Zugang zu diesen Systemen und Daten durch unsere Richtlinien und Verfahren zur Informationssicherheit kontrollieren. Jeder unbefugte Zugang, jede unbefugte Aktualisierung oder Nutzung von Entegris-Systemen oder -Daten ist streng verboten. Sie sind dafür verantwortlich, die Integrität aller Systeme und Daten zu schützen, auf die Sie zugreifen oder die Sie aktualisieren dürfen. Informationen, die sich auf solche Systeme oder Daten beziehen, dürfen Sie nur an Personen weitergeben, die eine autorisierte geschäftliche Anforderung haben.

RECHENSCHAFTSPFLICHT, INTEGRITÄT UND VERTRAUEN:

Spesenabrechnung und Erstattung

Die berufsbedingten Reisen und Unterhaltungsangebote der Mitarbeiter müssen mit den geschäftlichen Erfordernissen übereinstimmen und den Richtlinien und Verfahren des Unternehmens entsprechen. Die Erstattung von Ausgaben ist keine Form der Vergütung oder eine Vergünstigung für die Beschäftigung. Das Prinzip der Spesenerstattung besteht darin, dass ein Mitarbeiter durch eine Geschäftsreise oder Bewirtung weder finanziell verliert noch gewinnt.

Mitarbeiter müssen bei der Entscheidung, ob eine Ausgabe erstattungsfähig ist, überlegt und angemessen handeln.

Die Mitarbeiter sind für alle von ihnen eingereichten und genehmigten Ausgaben rechenschaftspflichtig.



ACHTEN SIE AUF FOLGENDES:

- Reichen Sie Ausgaben ein, die angemessen und vernünftig sind.
- Reichen Sie Spesenabrechnungen pünktlich ein.
- Prüfen Sie alle Spesenerstattungsformulare genau, bevor Sie sie genehmigen. Manager sind die erste Verteidigungslinie gegen Reisekosten- und Spesenbetrug.
- Legen Sie ausreichende Belege (d. h. Quittungen und Erklärungen) für Ihre geltend gemachten Ausgaben vor.
- Halten Sie sich an die Richtlinie zur Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung sowie an die globalen Richtlinien und Verfahren für die Reisekosten- und Spesenerstattung.



MEHR ERFAHREN:

- [Globale Richtlinien und Verfahren für die Reisekosten- und Spesenerstattung](#)
- [Richtlinie zur Bestechungs-/Korruptionsbekämpfung](#)



RECHENSCHAFTSPFLICHT, INTEGRITÄT UND VERTRAUEN:

Rechenschaftspflicht und Disziplin

Wir nehmen Verstöße gegen den Kodex sehr ernst. Ein Verstoß gegen den Kodex führt zu disziplinarischen Maßnahmen, die von einer Verwarnung und einem Verweis bis hin zu einer fristlosen Entlassung reichen, je nach den individuellen Umständen der jeweiligen Situation.

Der Kodex sieht auch Disziplinarmaßnahmen für Mitarbeiter vor, die:

1. Es unterlassen, den Chief Compliance Officer von Entegris oder dessen Beauftragten um Rechtsberatung zu bitten;
2. Entgegen dem Rat des Chief Compliance Officers oder seines Beauftragten handeln;
3. Es unterlassen, Informationen über einen mutmaßlichen Verstoß gegen das Gesetz, diesen Kodex oder andere Richtlinien von Entegris zu liefern;
4. Vergeltungsmaßnahmen gegen jemanden ergreifen, der einen mutmaßlichen Verstoß gemeldet hat oder
5. Nicht rechtzeitig an Schulungen im Zusammenhang mit dem Kodex teilnehmen oder nicht rechtzeitig bestätigen, dass sie den Kodex verstanden haben.

Darüber hinaus wird Entegris unter geeigneten Umständen eine Entschädigung für erlittene Verluste verlangen und kann zivil- oder sogar strafrechtliche Verfahren gegen einen fehlbaren Mitarbeiter einleiten. Wir sind uns darüber im Klaren, dass die Kosten, die mit der Verfolgung derartiger rechtlicher Schritte verbunden sind, nur selten auf der Grundlage der möglichen Rückerstattung gerechtfertigt sind. Die Wahrung der Integrität der ethischen Standards von Entegris ist entscheidend. Rechtliche Schritte werden auf der Grundlage der Wahrung unserer Prinzipien und unserer Kultur bewertet und nicht nach den wirtschaftlichen Kosten/Nutzen des jeweiligen Falles.

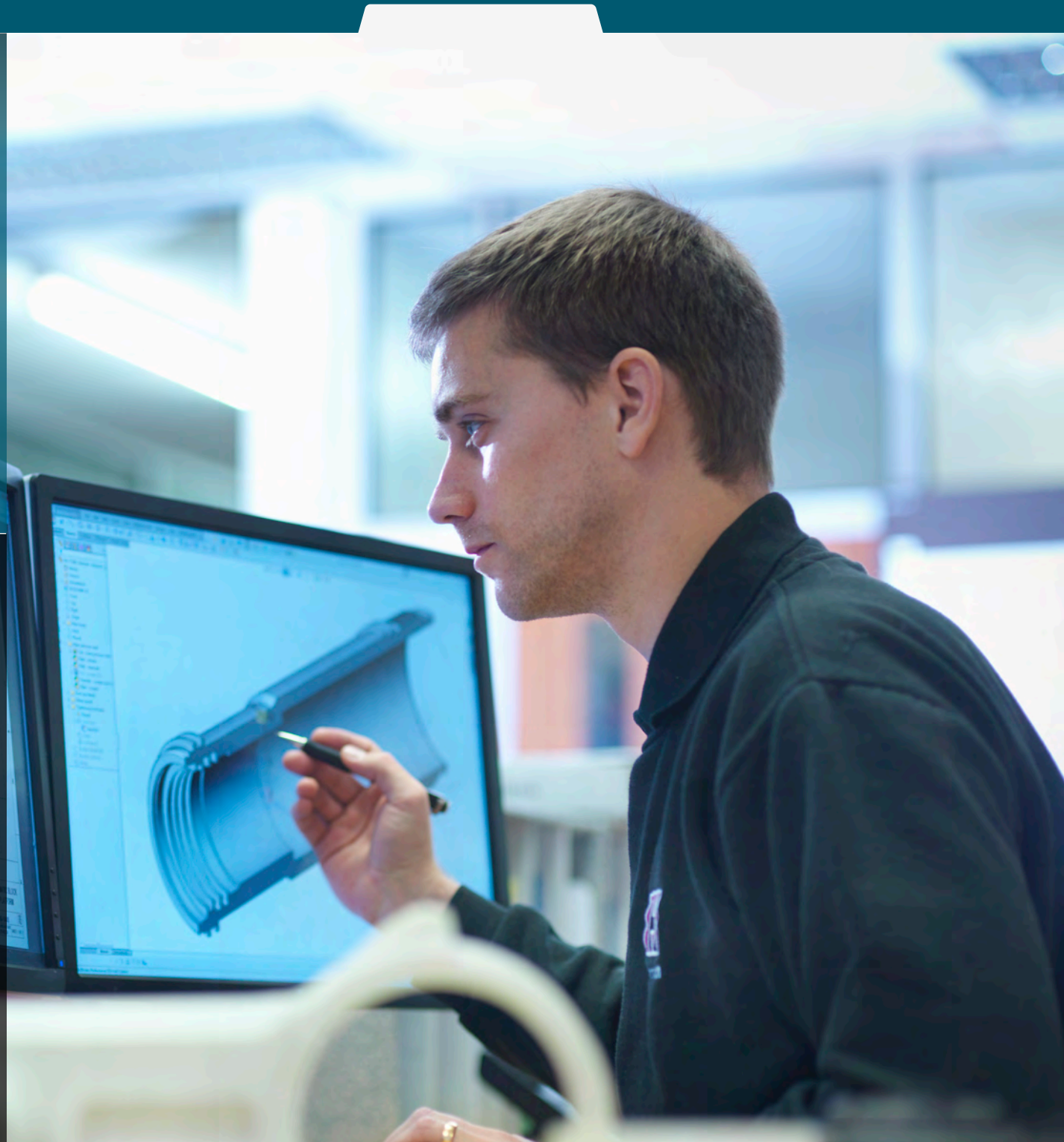
Eine Ausnahme zur Anwendung des Kodex auf einen leitenden Angestellten oder ein Vorstandsmitglied in einem bestimmten Fall oder allgemein darf nur mit vorheriger Genehmigung des Audit & Finance Committee oder des Entegris Board of Directors erfolgen. Alle anderen Ausnahmen müssen ausdrücklich vom Chief Compliance Officer genehmigt werden.





Kreativität und Innovation

Wir setzen uns für ein Umfeld ein, in dem die Menschen ermutigt werden, Wissen weiterzugeben, Risiken einzugehen, Ideen offen auszutauschen und sie in Geschäftsmöglichkeiten umzusetzen.





KREATIVITÄT UND INNOVATION:

Schutz der Geschäftsgeheimnisse und Vermögenswerte von Entegris

Zu den Vermögenswerten von Entegris gehören sowohl materielles Eigentum wie Ausrüstung, Produkte und Geld als auch immaterielles geistiges Eigentum wie Ideen, Patente und Geschäftsgeheimnisse sowie Geschäftsmöglichkeiten, von denen wir möglicherweise Kenntnis erhalten. Der Schutz dieser Vermögenswerte vor Verlust, Diebstahl und Missbrauch ist von entscheidender Bedeutung. Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, die ihm anvertrauten Vermögenswerte von Entegris im Allgemeinen zu schützen. Diese Verantwortung umfasst nicht nur das eigene Verhalten eines Mitarbeiters, sondern auch seine Aufmerksamkeit für Sicherheitsverfahren von Entegris und seine Wachsamkeit gegenüber Situationen oder Vorfällen, die zum Verlust, Diebstahl oder Missbrauch von Entegris-Vermögenswerten führen könnten. Das Unternehmen behält sich das Recht vor, die Nutzung von Unternehmenseigentum (einschließlich Computern, E-Mails und Telefonen) in Übereinstimmung mit geltendem Recht zu überwachen.



FRAGE:

Ich bin kein Erfinder. Habe ich Zugang zu Geschäftsgeheimnissen?

ANTWORT:

Sie können Zugang zu Geschäftsgeheimnissen haben, auch wenn Sie nicht an Forschung und Entwicklung beteiligt sind und nicht zu den Erfindern gehören.

Ein breites Spektrum geschützter Informationen, einschließlich Produktdesigns und technischer Daten, sowie nicht-technische Informationen wie Kundenlisten, Marketingstrategien, Verkaufstechniken und andere wertvolle nicht-öffentliche Informationen können als Geschäftsgeheimnisse gelten.

DENKEN SIE DARAN: Der Erfolg von Entegris beruht zum Teil auf unseren wertvollen Geschäftsgeheimnissen.

Ein Geschäftsgeheimnis ist im Allgemeinen jede kommerziell wertvolle technische oder auch nicht-technische Information, die nicht öffentlich bekannt ist. Geschäftsgeheimnisse umfassen sowohl technische als auch nicht-technische vertrauliche Informationen, einschließlich aller Formen und Arten von finanziellen, geschäftlichen, wissenschaftlichen, technischen, wirtschaftlichen oder technischen Informationen, einschließlich Mustern, Plänen, Zusammenstellungen, Programmvorrichtungen, Formeln, Entwürfen, Prototypen, Methoden, Techniken, Prozessen, Verfahren, Programmen oder Codes, unabhängig davon, ob sie materiell oder immateriell sind, und unabhängig davon, ob oder wie sie physisch, elektronisch, grafisch, fotografisch oder schriftlich gespeichert, zusammengestellt oder festgehalten werden.

Jeder Mitarbeiter von Entegris ist verantwortlich für den Schutz dieser Informationen.

Unser Know-how und unsere Geschäftsgeheimnisse schaffen einen enormen Wert für unser Unternehmen und verschaffen uns einen Wettbewerbsvorteil.

Sie müssen diese wichtigen Vermögenswerte schützen.

KREATIVITÄT UND INNOVATION:

Schutz der Geschäftsgeheimnisse und Vermögenswerte von Entegris



ACHTEN SIE AUF FOLGENDES:

- Behandeln Sie die Vermögenswerte von Entegris so, wie Sie auch Ihr eigenes Eigentum behandeln würden.
- Beschränken Sie Ihre persönliche Nutzung von Unternehmensvermögenswerten. Diese Nutzung sollte sich auf ein Minimum beschränken und keine negativen Auswirkungen auf die Produktivität und das Arbeitsumfeld haben.
- Respektieren Sie die Urheberrechte, Warenzeichen und Lizenzvereinbarungen anderer, wenn Sie mit gedruckten oder elektronischen Materialien, Software oder anderen Medieninhalten umgehen.



ACHTEN SIE AUF FOLGENDES:

- Bitten um die Ausleihe oder Nutzung von Entegris-Geräten ohne Genehmigung.
- Nachlässige Durchsetzung von elektronischen Zugangskontrollkarten.
- Gemeinsame Nutzung von Passwörtern.
- Das Senden von vertraulichen Informationen von Entegris an Ihre persönliche E-Mail-Adresse oder die Übertragung an ein Gerät, das Ihnen und nicht Entegris gehört, gefährdet die Sicherheit der vertraulichen Informationen und steht im Widerspruch zu Ihren Verpflichtungen gemäß diesem Kodex, die vertraulichen Informationen von Entegris zu schützen.



MEHR ERFAHREN:

- Besprechen Sie alle Fragen oder Bedenken zum Schutz der Vermögenswerte von Entegris mit dem Cybersecurity-Team oder der Rechtsabteilung.
- [Richtlinie zur akzeptablen Nutzung von Technologie](#)
- [Richtlinie zu geistigem Eigentum und Informationssicherheit](#)

KREATIVITÄT UND INNOVATION:

Vertrauliche Informationen

Jeder von uns muss wachsam sein und die vertraulichen Informationen von Entegris schützen. Das bedeutet, sie sicher aufzubewahren, den Zugang auf diejenigen zu beschränken, die sie für ihre Arbeit benötigen, und Diskussionen über vertrauliche Informationen in öffentlichen Bereichen zu vermeiden. Viele von uns haben auch Zugang zu vertraulichen Informationen in Bezug auf unsere Kollegen, unsere Kunden und unsere Geschäftspartner. Wir müssen ihre vertraulichen Informationen schützen. Die Verpflichtung zum Schutz vertraulicher Informationen besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

VERTRAULICHE INFORMATIONEN

Beispiele für „**Vertrauliche Informationen**“ sind unter anderem alle Informationen des Unternehmens, ob schriftlich oder mündlich, materiell oder immateriell:

- die privater, geheimer, geschützter oder vertraulicher Natur sind;
- sich auf das Unternehmen, seine Geschäfte, Operationen, Finanzen, Mitarbeiter und Technologie beziehen, insbesondere Daten, Zusammensetzungen, Kundenlisten, Ausrüstung, Formeln, Know-how, Herstellungsmethoden, Materialien, Prozesse, Aufzeichnungen, Spezifikationen, Lieferantennamen, Testmethoden, Technologie, Preisinformationen, Geschäftspläne und -strategien, Marketinginformationen, die Bedingungen oder Strukturen der Verträge und Vereinbarungen des Unternehmens mit Kunden und Lieferanten, Geschäftsgeheimnisse und
- alle anderen Informationen, die außerhalb des Unternehmens nicht allgemein bekannt sind.

VERTRAULICHE UNTERLAGEN

Beispiele für „**Vertrauliche Unterlagen**“ sind unter anderem:

- alle Unternehmensdateien, Bilder, Labornotizen, Briefe, Memoranden, Berichte, Cloud-Speicher, elektronische/ digitale Speichermedien, Daten, Modelle, Prototypen, Zeichnungen, Fotos;
- alle anderen materiellen Unterlagen, die geschützte oder vertrauliche Informationen des Unternehmens enthalten, unabhängig davon, ob sie vom Unternehmen, einem Mitarbeiter oder einer anderen Person erstellt wurden sowie
- alle Kopien, Auszüge und Zusammenfassungen davon, die in den Gewahrsam, die Kontrolle oder den Besitz des Mitarbeiters gelangen oder dem Mitarbeiter zugänglich sind.



KREATIVITÄT UND INNOVATION:

Vertrauliche Informationen



ACHTEN SIE AUF FOLGENDES:

- Informieren Sie sich über die Arten von Informationen, die durch das Gesetz und die Unternehmensrichtlinien besonders geschützt sind (z. B. personenbezogene Daten wie Sozialversicherungsnummern und Bankkontonummern), und schützen Sie diese durch geeignete Maßnahmen (z. B. Verschlüsselung oder andere Arten des eingeschränkten Zugriffs).
- Greifen Sie nicht auf vertrauliche Informationen zu, diskutieren Sie sie nicht und geben Sie sie nicht weiter, es sei denn, es gibt einen legitimen geschäftlichen Grund dafür.

- Schützen Sie geistiges Eigentum und vertrauliche Informationen, indem Sie sie nur an autorisierte Parteien weitergeben.
- Beschaffen Sie sich Wettbewerbsinformationen nur durch legale und ethische Mittel, niemals durch falsche Angaben oder ein Verhalten, das als „Spionage“ oder „Ausspionieren“ ausgelegt werden könnte oder zu dem Sie sich nicht öffentlich bekennen würden.



ACHTEN SIE AUF FOLGENDES:

- Unbeabsichtigte Preisgabe vertraulicher Informationen in der Öffentlichkeit, z. B. bei Telefongesprächen oder bei der Arbeit an Ihrem Laptop.
- Verlust der Kontrolle über vertrauliche Informationen. Wenn Sie personenbezogene Daten grenzüberschreitend oder an Dritte übermitteln, vergewissern Sie sich, dass die Übermittlung aus legitimen geschäftlichen Gründen erfolgt und den örtlichen Gesetzen entspricht.



MEHR ERFAHREN:

- Besprechen Sie alle Fragen oder Bedenken bezüglich vertraulicher Informationen mit der Rechtsabteilung.



KREATIVITÄT UND INNOVATION:

Keine geheimen Aufzeichnungen

Wir engagieren uns für ein Umfeld, in dem die Menschen ermutigt werden, Wissen zu verbreiten, Risiken einzugehen, Ideen offen auszutauschen und sie in Geschäftsmöglichkeiten zu verwandeln. Diese Ideen können ihrerseits zu wertvollen Geschäftsgeheimnissen werden.

Um die Geschäftsgeheimnisse von Entegris zu schützen, dürfen Mitarbeiter keine Telefongespräche, Videokonferenzen oder persönliche Gespräche mit ihren Kollegen, Managern oder Dritten aufzeichnen, es sei denn, solche Aufnahmen wurden im Voraus von allen Beteiligten genehmigt, sind für die Bedürfnisse des Unternehmens erforderlich und entsprechen vollständig den örtlichen Gesetzen (in bestimmten Ländern ist es beispielsweise eine Straftat, Gespräche heimlich aufzuzeichnen) und den geltenden Unternehmensrichtlinien.



FRAGE:

Ich finde es einfacher, Tonaufnahmen von meinen Besprechungen mit Kollegen zu machen, anstatt Notizen anzufertigen, aber ich habe Angst, um Erlaubnis zu fragen und ziehe es vor, mein Smartphone für private Aufnahmen zu benutzen. Darf ich das tun?

ANTWORT:

Das Unternehmen unterstützt Aufzeichnungen nur dann, wenn sie transparent, mit der Zustimmung aller Personen, die aufgezeichnet werden, und ohne Verstoß gegen geltendes Recht durchgeführt werden.

DARF ICH MEINE BESPRECHUNGEN MIT KOLLEGEN AUFZEICHNEN?

HABEN SIE ALLE TEILNEHMER ÜBER IHRE ABSICHT, AUFNAHMEN ANZUFERTIGEN, INFORMIERT?

... **JA** ...>

HABEN SIE DIE ZUSTIMMUNG DER TEILNEHMER EINGEHOLT?

... **JA** ...>

SIE DÜRFEN AUFZEICHNEN

NEIN

NEIN

**NICHT AUFZEICHNEN.
DAS UNTERNEHMEN UNTERSTÜTZT IHRE AUFNAHME NICHT.**

Wir erkennen die zunehmende Bedeutung der künstlichen Intelligenz.

Bei Entegris setzen wir verantwortungsbewusst auf modernste Technologien.

Artificial intelligence



KREATIVITÄT UND INNOVATION:

Verantwortungsvoller Einsatz von Tools der Künstlichen Intelligenz (KI)

- Sie dürfen niemals vertrauliche Informationen oder Geschäftsgeheimnisse von Entegris an Tools für künstliche Intelligenz von Dritten (etwa ChatGPT) weitergeben, es sei denn, Sie wurden von der Rechtsabteilung schriftlich dazu ermächtigt.
- Sie dürfen das von einem KI-Tool eines Drittanbieters erstellte Arbeitsergebnis weder intern noch extern als Ihre eigene Arbeit präsentieren.



FRAGE:

Ich stehe unter Zeitdruck und glaube, dass ein KI-Tool eines Drittanbieters mir helfen könnte, meinen Zeitplan einzuhalten. Um ein brauchbares Feedback von dem KI-Tool zu erhalten, muss ich vertrauliche Informationen von Entegris angeben. Wie sollte ich vorgehen?

ANTWORT:

Sie dürfen niemals vertrauliche Informationen oder Geschäftsgeheimnisse von Entegris an KI-Tools von Dritten weitergeben, es sei denn, Sie wurden von der Rechtsabteilung dazu ermächtigt.



ACHTEN SIE AUF FOLGENDES:

- Verwenden Sie faire, integrative und unvoreingenommene KI-Systeme.
- Verwenden Sie nur KI-Systeme, die gesetzmäßig und sicher sind und einer angemessenen menschlichen Aufsicht unterliegen.



ACHTEN SIE AUF FOLGENDES:

- Gefährden Sie niemals die vertraulichen Informationen oder Geschäftsgeheimnisse von Entegris, indem Sie sie unzulässigerweise an KI-Tools Dritter weitergeben.

ENGAGEMENT FÜR SPITZENLEISTUNGEN:

Werbung und Verkaufsförderung

Wir müssen unsere Produkte und Dienstleistungen genau beschreiben. Alle Werbe- und verkaufsfördernden Behauptungen und Marketingunterlagen in jedem Format müssen alle erforderlichen Genehmigungen erhalten. Alle Mitarbeiter müssen die bestehenden Marken, Warenzeichen und Dienstleistungsmarken des Unternehmens in Übereinstimmung mit unseren Markenstandards verwenden.

ENGAGEMENT FÜR SPITZENLEISTUNGEN:

Öffentliche Präsentationen und Artikel

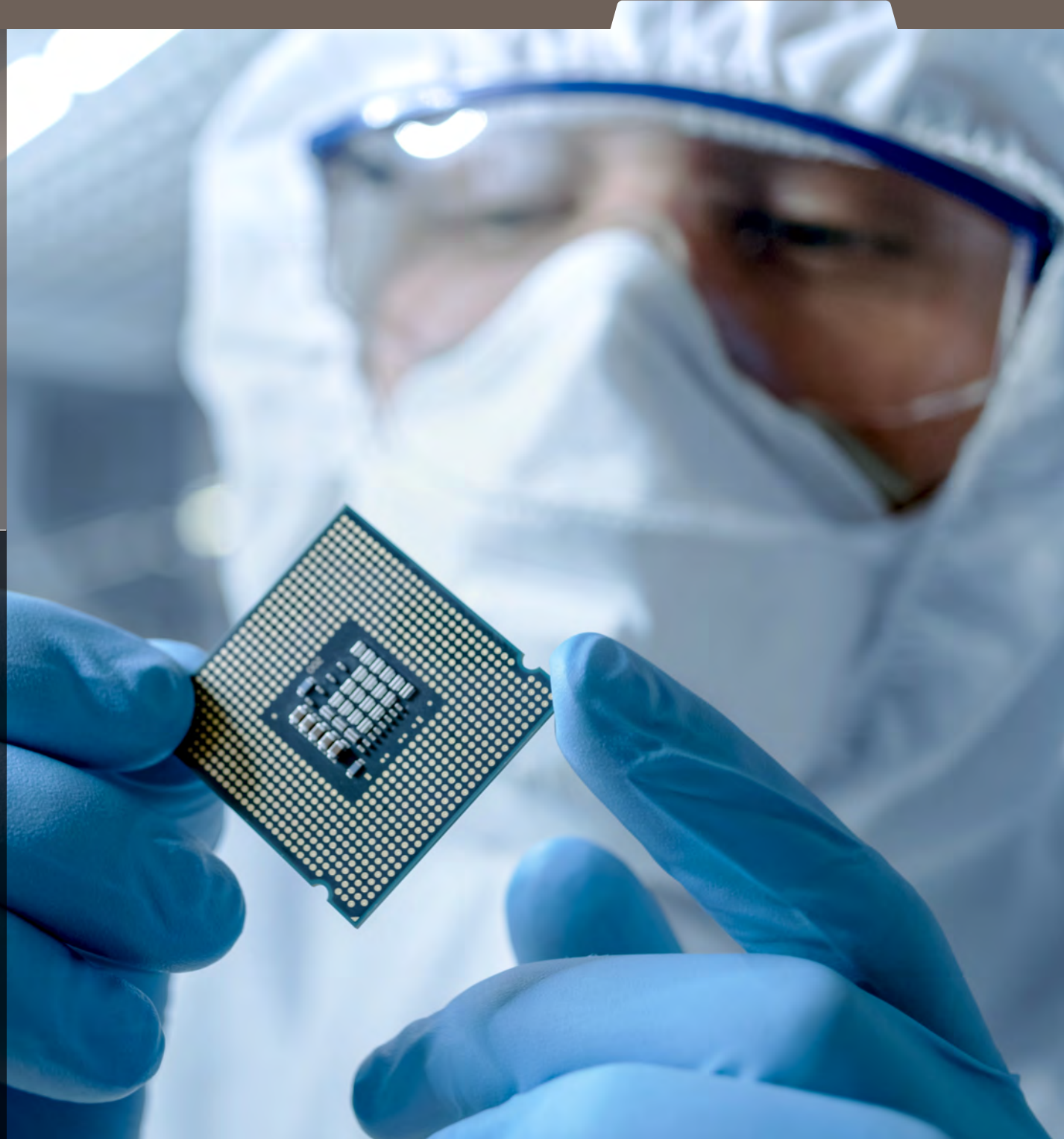
Mitarbeiter von Entegris haben oft Gelegenheit, öffentliche Vorträge zu halten oder Artikel über ihre Arbeit oder ihre Fachgebiete zu veröffentlichen. Ihre Präsentationen und Artikel dürfen niemals unternehmens- oder kundeneigene Informationen preisgeben. Vor der Verwendung oder Veröffentlichung müssen alle derartigen Artikel oder Präsentationen in Übereinstimmung mit den Unternehmensrichtlinien alle entsprechenden Genehmigungen erhalten.





Engagement für Spitzenleistungen

Wir setzen hohe Leistungsstandards und bemühen uns, durch herausragende Führung auf allen Ebenen zu den Besten zu gehören.



ENGAGEMENT FÜR SPITZENLEISTUNGEN:

Respekt vor dem geistigen Eigentum Dritter

Rechte an geistigem Eigentum sind entscheidend für den Schutz von Investitionen, die Unternehmen in die Entwicklung neuer Produkte, Prozesse und Ideen tätigen. Genauso wie Entegris wachsam ist, um unsere Rechte an geistigem Eigentum zu schützen, müssen wir genauso die Rechte an geistigem Eigentum anderer respektieren. Die meiste Computersoftware und Literatur ist durch ein Urheberrecht geschützt. Das bedeutet, dass es illegal ist, Kopien anzufertigen, außer für Sicherungs- und Sicherheitszwecke. Die unbefugte Nutzung der geistigen Eigentumsrechte anderer kann das Unternehmen zivilrechtlichen Klagen und Schadenersatzansprüchen aussetzen und ist verboten. In vielen Ländern können Diebstahl und Unterschlagung von Geschäftsgeheimnissen, geschützten Informationen oder anderem geistigen Eigentum sowohl für Entegris als auch für die beteiligten Mitarbeiter zu erheblichen Geld- und Strafstrafen führen.



MEHR ERFAHREN:

- [Richtlinie zu vertraulichen Informationen](#)
- [Insider-Seite zum geistigen Eigentum](#)

ENGAGEMENT FÜR SPITZENLEISTUNGEN:

Kommunikation mit externen Parteien

Als übergeordneter Grundsatz gilt, dass kein Mitarbeiter ohne die entsprechende Genehmigung der Rechtsabteilung, der Unternehmenskommunikation oder von Investor Relations nach außen über das Geschäft, die Leistung und die Politik von Entegris kommunizieren oder wesentliche nicht-öffentliche Informationen weitergeben darf. So dürfen Mitarbeiter beispielsweise keine Umsatz- oder Gewinnprognosen abgeben, keine Termine für Produkteinführungen vorhersagen oder Informationen weitergeben, die nicht bereits öffentlich sind (es sei denn, sie haben die vorherige Genehmigung der Rechtsabteilung, der Unternehmenskommunikation oder von Investor Relations). Nur zugelassene Mitarbeiter dürfen im Namen des Unternehmens mit Journalisten, Forschungsanalysten, Regierungs- oder Strafverfolgungsbeamten oder anderen externen Parteien kommunizieren. Sofern ein Mitarbeiter nicht über eine vorherige Genehmigung zur Kommunikation mit diesen externen Parteien verfügt, muss er Anfragen von Regierungs- oder Strafverfolgungsbeamten an die Rechtsabteilung weiterleiten. Andere externe Parteien müssen an die Rechtsabteilung und die Unternehmenskommunikation verwiesen werden.



FRAGE:

Ein Mitglied der Medien hat mich per E-Mail um einen Kommentar zu den jüngsten Nachrichten über das Unternehmen gebeten. Wie sollte ich antworten?

ANTWORT:

Sofern Sie nicht autorisiert sind, im Namen von Entegris zu sprechen, müssen Sie den Medienvertreter an die Unternehmenskommunikation oder die Rechtsabteilung verweisen.

FRAGE:

Ein Marktforscher hat mich kontaktiert und mir 100 USD angeboten, wenn ich mich 30 Minuten lang mit ihm treffe, um seine Fragen zu den Anwendungen von Entegris zu beantworten. Darf ich teilnehmen?

ANTWORT:

Sie dürfen nur teilnehmen, wenn Sie vorher die schriftliche Genehmigung der Rechtsabteilung erhalten haben.



MEHR ERFAHREN:

- **Besprechen Sie alle Fragen oder Bedenken bezüglich der Kommunikation mit externen Parteien mit der Rechtsabteilung.**



Unseren Kunden und uns selbst schulden wir nur das Beste.

ENGAGEMENT FÜR SPITZENLEISTUNGEN:

Qualität

Entegris strebt nach globalen Spitzenleistungen und ermöglicht die bahnbrechenden Technologien von morgen.

Wir streben kontinuierlich nach Folgendem:

- Die Anforderungen und Erwartungen der Kunden und der beteiligten Parteien zu übertreffen.
- Die Qualität unserer Produkte und Verfahren sowie der Qualitätsmanagementsysteme zu verbessern.
- Innovative Produkte, Dienstleistungen und Technologien bereitzustellen.
- Unsere Leistung anhand der festgelegten Ziele und Vorgaben zu überprüfen.

Wir engagieren uns für die Entwicklung zukunftsweisender Technologien und für die Lieferung von Produkten höchster Qualität, die das Wachstum und den Erfolg unserer Kunden unterstützen.



MEHR ERFAHREN:

- [Richtlinie zur Qualität](#)
- [Insider-Seite zur Qualität](#)



FRAGE:

Bei einer Sichtprüfung im Anschluss an die Membranherstellung stellen Sie einige intermittierende und ungewöhnliche Flecken auf der Membran fest. Das Material hat die technischen Spezifikationen erfüllt und Sie wissen, dass das Team einen Rückstand an Aufträgen für dieses Material abgearbeitet hat. Was sollten Sie tun?

ANTWORT:

Jede Beobachtung von Problemen außerhalb der Norm, auch wenn das Material die technischen Spezifikationen erfüllt, muss eskaliert werden. Wir alle tragen die Verantwortung dafür, dass abweichende oder fragwürdige Produkte nicht an unsere Kunden geliefert werden. Qualitätsmängel haben das Potenzial, das Vertrauen unserer Kunden schnell zu erschüttern.



ENGAGEMENT FÜR SPITZENLEISTUNGEN:

Sicheres und gesundes Arbeitsumfeld

Entegris führt seine Geschäfte so, dass unsere weltweiten Aktivitäten und Produkte in einer umweltverträglichen Art und Weise durchgeführt werden, die die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter, Kunden und der Öffentlichkeit nicht gefährdet. Wir informieren unsere Mitarbeiter und die Öffentlichkeit über die Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltauswirkungen unserer Produkte und Chemikalien am Arbeitsplatz sowie über die sichere Handhabung und Verwendung dieser Materialien. Wir führen regelmäßige Überprüfungen unserer Produkte und Arbeitsabläufe durch, um die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zu überwachen. Da Entegris viele verschiedene und potenziell gefährliche Materialien handhabt und verarbeitet, gibt es eine robuste Struktur zur Einhaltung von Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften (EHS), um die vielen Vorschriften zu erfüllen, die sich auf diesen wichtigen Bereich auswirken.

WIE KÖNNEN SIE HELFEN?

Jeder von uns spielt eine wichtige Rolle dabei, sicherzustellen, dass Entegris diese anspruchsvollen Anforderungen erfüllt. Seien Sie proaktiv und sprechen Sie es an, wenn Sie etwas hören oder sehen, von dem Sie vermuten, dass es nicht im Einklang mit unseren Verpflichtungen oder Richtlinien steht. Je mehr wir kommunizieren, desto besser können wir auf unsichere oder ungesunde Arbeitsbedingungen reagieren. Situationen, die eine Gefahr für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Umwelt darstellen könnten, müssen sofort gemeldet werden. **WIR KÖNNEN UNSER ZIEL EINES SICHEREN UND GESUNDEN ARBEITSPLATZES NUR DURCH DIE AKTIVE BETEILIGUNG UND UNTERSTÜTZUNG ALLER ERREICHEN.**

Wir verpflichten uns zu einem gewaltfreien Arbeitsumfeld und tolerieren keinerlei Gewalt oder die Androhung von Gewalt am Arbeitsplatz, bei einer vom Unternehmen gesponserten Veranstaltung oder während einer Geschäftsreise mit Entegris. Unter keinen Umständen darf jemand eine Waffe mit zur Arbeit bringen. Wenn Sie von einem Verstoß gegen diese Richtlinie erfahren, müssen Sie dies sofort der Personalabteilung oder der Rechtsabteilung melden. Im Falle möglicher Gewalt wenden Sie sich an die EHS-Abteilung vor Ort.



ENGAGEMENT FÜR SPITZENLEISTUNGEN:

Sicheres und gesundes Arbeitsumfeld



FRAGE:

Mir sind einige Praktiken in meinem Bereich aufgefallen, die mir nicht sicher erscheinen. Mit wem kann ich sprechen? Ich bin neu hier und möchte nicht als Unruhestifter angesehen werden.

ANTWORT:

Besprechen Sie Ihre Bedenken mit Ihrem Vorgesetzten oder einem Mitglied der EHS-Abteilung. Es kann sehr gute Gründe für die Praktiken geben, aber es ist wichtig, sich daran zu erinnern, dass das Ansprechen von Sicherheitsbedenken keinen Ärger bedeutet, sondern dass man verantwortungsbewusst handelt.

FRAGE:

Wird von den Subunternehmern erwartet, dass sie dieselben Gesundheits-, Sicherheits- und Schutzmaßnahmen und -verfahren befolgen wie die Mitarbeiter?

ANTWORT:

Auf jeden Fall. Die Mitarbeiter von Entegris sind dafür verantwortlich, dass Subunternehmer und Lieferanten, die auf dem Gelände von Entegris arbeiten, alle für die jeweilige Einrichtung geltenden Gesetze und Vorschriften sowie zusätzliche Anforderungen, die das Unternehmen auferlegen kann, verstehen und einhalten.



ACHTEN SIE AUF FOLGENDES:

- Beachten Sie die für Ihren Arbeitsplatz geltenden Sicherheitsvorschriften und -praktiken.
- Zeigen Sie beim Betreten und Verlassen von Sicherheitsbereichen immer Ihren persönlichen Ausweis vor und ziehen Sie ihn durch das Lesegerät. Erlauben Sie anderen nicht, die Sicherheitsbereiche zu betreten, ohne ihren persönlichen Ausweis ordnungsgemäß durchzuziehen.
- Respektieren Sie die Umweltrechte und -interessen unserer Nachbarn und der Gemeinden, in denen wir tätig sind.
- Melden Sie alle Bedenken den zuständigen EHS-Experten des Unternehmens, der Rechtsabteilung oder der ENTEGRITY-Hotline.



ACHTEN SIE AUF FOLGENDES:

- Unsichere Praktiken oder Arbeitsbedingungen.
- Nachlässige Durchsetzung von Sicherheitsstandards, wie z. B. Verfahren zum Betreten der Einrichtung und Passwortprotokolle.



MEHR ERFAHREN:

- Besprechen Sie alle Fragen oder Bedenken bezüglich der Einhaltung von Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften mit einem Mitarbeiter der EHS-Abteilung, der Rechtsabteilung oder der ENTEGRITY-Hotline.
- [Insider-Seite zu Umwelt, Gesundheit und Sicherheit](#)



ENGAGEMENT FÜR SPITZENLEISTUNGEN:

Alkohol- und Drogenkonsum

- Unser Standpunkt ist klar. Bei der Arbeit oder im Auftrag von Entegris dürfen Sie niemals beeinträchtigt sein, und Sie müssen immer bereit sein, Ihre Arbeitspflichten zu erfüllen, da dies unsicher und respektlos gegenüber anderen Mitgliedern Ihres Teams ist.
- Während der Ausübung der Geschäfte von Entegris dürfen Sie keine illegalen Drogen oder andere Substanzen, die ein sicheres und effektives Arbeitsumfeld beeinträchtigen oder dem Ruf des Unternehmens schaden könnten, verwenden, besitzen oder unter deren Einfluss stehen.
- Der Konsum von Drogen oder Alkohol auf unserem Gelände ist strengstens untersagt.
- Wenn ein Vorgesetzter den begründeten Verdacht hat, dass der Drogen- und/oder Alkoholkonsum eines Mitarbeiters die Arbeitsleistung des Mitarbeiters oder die Sicherheit des Mitarbeiters oder anderer Personen am Arbeitsplatz beeinträchtigen könnte, kann der Vorgesetzte einen Alkohol- und/oder Drogentest verlangen. Ein begründeter Verdacht kann auf objektiven Symptomen wie dem Aussehen, dem Verhalten oder der Sprache des Mitarbeiters beruhen.
- Der Konsum von Alkohol bei von der Arbeit gesponserten Aktivitäten oder im Umgang mit Kunden muss begrenzt sein und in Maßen erfolgen. Konsumieren Sie Alkohol niemals in einer Weise, die zu Leistungseinbußen oder unangemessenem Verhalten führt, die Sicherheit anderer gefährdet oder gegen das Gesetz verstößt.
- Unsere vollständige Richtlinie ist in der Substanzmissbrauchsrichtlinie dargelegt, die Sie in den Einführungsunterlagen für Mitarbeiter und auf Ensider finden.



MEHR ERFAHREN:

- [Richtlinie zum Substanzmissbrauch](#)

ENGAGEMENT FÜR SPITZENLEISTUNGEN:

Verantwortungsbewusstes Ausscheiden

Mitarbeiter, die das Unternehmen verlassen:

- Müssen alle Vermögenswerte des Unternehmens, einschließlich physischer Unterlagen und der Informationswerte von Entegris, wie Computer, Mobiltelefone, Telefonkarten, Zugangskarten, Schlüssel, Visitenkarten und elektronische Speichermedien, unverzüglich zurückgeben.
- Dürfen beim Ausscheiden aus dem Unternehmen keine Kopien von Entegris-Informationen anfertigen oder mitnehmen.
- Dürfen keine nicht-öffentlichen Informationen von Entegris an andere weitergeben, auch nicht nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen.

Die Nichteinhaltung dieser Verpflichtung kann schwere zivil- und strafrechtliche Sanktionen nach sich ziehen.





Hauptsitz des Unternehmens

129 Concord Road
Billerica, MA 01821
USA

Entegris®, das Entegris Rings Design® und andere Produktnamen sind Marken von Entegris, Inc. wie auf [entegris.com/trademarks](https://www.entegris.com/trademarks) aufgeführt. Alle Produktnamen, Logos und Firmennamen Dritter sind Warenzeichen oder eingetragene Warenzeichen ihrer jeweiligen Eigentümer. Ihre Verwendung impliziert keine Zugehörigkeit, Sponsoring oder Befürwortung durch den Markeninhaber.

Copyright 2023–2025 Entegris, Inc. | Alle Rechte vorbehalten.
9000-7680-1225

Haftungsausschluss: Dieser Kodex zielt nicht darauf ab und wird nicht in einer Weise durchgesetzt, die die Rechte von Mitarbeitern in den USA, die keine Vorgesetzten sind, beeinträchtigt, die gemäß Abschnitt 7 des Nationalen Arbeitsbeziehungsgesetzes (National Labor Relations Act) geschützte konzertierte Aktivitäten zum Zwecke der gegenseitigen Hilfe oder des Schutzes durchführen dürfen.