

# 商业 道德 准则



Entegris

# 价值观

在应特格，我们致力于打造一个与众不同而又满怀激情的公司，我们是拥有内在驱动力的问题解决专家，完全接受应特格的核心价值观，注重团队协作，同时也展现出充满创新精神的个人驱动力。

我们希望所有员工都按照最高标准来工作。我们依靠员工及伙伴通过行动、态度和行为来时刻展示公司的价值观。



## 人员与团队协作

我们将尊重他人、体面待人，构建团结协作的氛围，从而与组织相容，实现优质绩效并激赏团队成功。



## 当责、诚信及信任

我们会一视同仁并诚实处事。我们肩负成果交付的责任，同时也承诺坦诚交流。



## 创意及创新

我们致力于构建一个鼓励人们传播知识、勇担风险、开放分享并将这一切转化为商机的环境。



## 追求卓越

我们将就执行设立高标准，并通过各层级的卓越领导力争成为同级产业中的最优。



# 来自 Sue Rice 的寄语

全球人力资源和企业传播高级副总裁



保持良好的声誉需要我们全体每个人为我们的行为对外担责并对内守信。

长期以来，应特格一贯以最高的道德和诚信标准来开展业务，坚持我们的 PACE 价值观。应特格团队的每一位成员都是这一傲人传统的卫士。本“应特格商业道德准则”的设计初衷是帮助我们大家遵循上述传统，为此，本准则针对常见的道德争议问题提供了行为指引，并阐明了应特格在应对一些可能出现的情况时的态度。

要履行我们日常的道德和合规责任，其中的重要步骤就是理解“商业道德准则”为我们界定的责任以及我们对彼此、对客户、对商业合作伙伴和对我们工作生活的社区的承诺。尽管当今的商业环境愈发复杂而且日新月异，但有一点始终没变——我们坚信，良好的声誉需要我们全体每个人为行为对外担责并对内守信。

任何商业道德准则都无法预见所有的可能情况；因此，应特格最终仰赖我们员工的正直和判断来“做正确的事”。这很简单：如果您有疑问，或认为存在违规行为，请大胆发声。我相信，我们的人员素质、我们的团队协作以及我们在道德和合规上的承诺，将不仅促成我们当下的成功，而且将帮助我们获得长期成功。而我们也将会一直为我们赢得成功的方式感到自豪。

谨上

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Sue Rice'.

**Sue Rice**

全球人力资源和企业传播高级副总裁

# 来自 Joseph Colella 的寄语

高级副总裁、总法律顾问、首席合规官 (CO) 兼公司秘书



## 您有责任大胆发声。

我们的 PACE 价值观和本“应特格商业道德准则”有助于确保应特格坚持做一个卓越高效且正直诚信的公司。我们大家在开展业务时应合乎道德并遵守所有适用的法律，尽管这样的要求是毋庸置疑的，但各种具体责任可能并不总是那么清晰。本“商业道德准则”旨在帮助识别区分在我们开展业务以及与彼此及我们的商业合作伙伴互动时有哪些行为是合乎道德和可以接受的。

在日益复杂的商业环境中运营，可能使我们陷入道德的两难境地或引发关于合规的问题。如果您不确定在特定情形下要怎么做，或担心有人违反本“商业道德准则”、公司政策或指引，那您有责任大胆发声，而且我也鼓励您这样做。只有先发现问题，才能解决问题。法律部和我们的全球合规团队已经准备好为您提供支持，所以请联系我们，联系人力资源团队成员，联系您的直属上级或执行管理团队成员。您也可以通过 Entegrity 专线匿名提出问题或表达意见。

我相信，我们对于 PACE 价值观以及本“商业道德准则”提出的原则所作的共同承诺将塑造应特格为卓尔不群的工作场所。法律部和我们的合规团队致力于为我们的全球团队提供支持，以履行上述承诺。

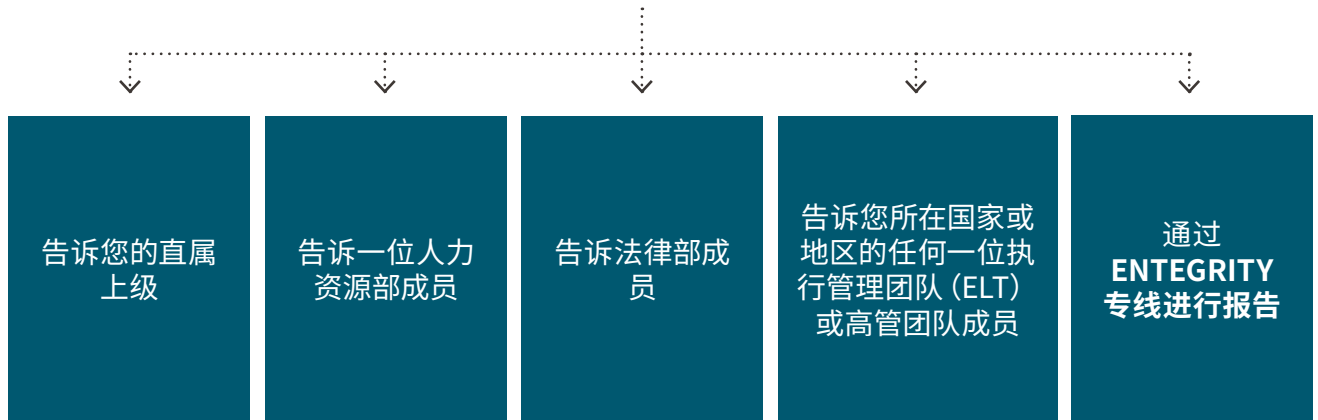
*Joe Colella*

**Joseph Colella**

高级副总裁、总法律顾问、首席合规官 (CO) 兼公司秘书



# 我要如何提出意见?



## ENTEGRITY 专线

- 每周 7 天 24 小时无休。
- 支持我们所有业务运营地的当地语言。
- 训练有素的独立专员将记录您的意见, 并将向法律部提供一份用于调查的书面报告。
- 您可以选择保持匿名。
- 无论是否匿名提交, 所有的报告都将得到认真对待。

请访问 [entegris.com/entegrity](https://entegris.com/entegrity) 进行报告

美国境内: (800) 461-9330

其它所有地区: 请访问 [entegris.com/entegrity](https://entegris.com/entegrity) 查询当地电话号码

## 当您使用道德规范及合规专线时会发生什么

- 您进行报告后, 您将收到一个接入码, 从而可以查看并跟进您的处理状态。**如果您的意见是匿名提交的, 及时跟进就尤为重要, 因为我们可能需要额外信息来开展有效调查。**通过这个接入码, 您也可以追踪个案的解决方案。但请注意, 出于对隐私的尊重, 公司无法告知您针对个人采取的纪律处分。
- 对于所有涉及道德关切的报告, 公司都将尽量保密。管理层只能将信息分享给需要就该事项接受问询或需要了解该事项的人员。在某些个案中, 公司需要将信息共享给执法部门、审计师或其他人。

请记住：任何理由，包括对完成业务目标的渴望，都永远不应成为违反适用的法律法规、本准则或应特格政策的借口

# 大胆发声



问：

我觉得有一位同事正在做的事情不道德。此前我报告了上级，但上级似乎没有对此采取行动。我该怎么办？

答：

您可以向您的上级跟进此事，因为有时调查需要耗费时间。但是，如果您仍然认为您的上级没有对该问题采取措施，那您就应该告诉管理层的其他成员、人力资源部成员或法律部成员。您也可以联系 ENTEGRITY 专线。

问：

我怀疑我所在的业务部门内有不道德行为，而我的上级也参与其中。我知道我应该上报我的怀疑，而我也考虑使用 ENTEGRITY 专线，但我担心报复。

答：

报告工作场所内的不道德行为是每个员工的责任。在您进行报告后，如果您认为自己被报复了，请确保报告这些报复行为。我们会严肃对待关于报复的申诉。有关报复的报告将被彻查。而且，如确实存在此报复行为，报复者将受到相应纪律处分，严重者将被解聘。

## 配合调查

每位员工都应完全诚实且及时地配合所有内部和外部调查。对于监管者的问询，我们绝不能误导任何调查者，也绝不应通过篡改或销毁文件记录来应对调查。

所有来自外部的非常规信息请求，都需要立即上报法律部。接到外部调查通知后，我们将立刻采取行动来保存可能相关的文件。



## 确保您：

- 在代表应特格行动时，保持专业、诚实并合乎道德。
- 履行义务并积极行动。寻找机会与他人讨论并处理道德争议问题及挑战性情形。
- 如果您发现或怀疑工作场所内存在任何不道德的行为，请大胆发声并上报。
- 助力环境构建，让每个人都能自由地提出疑问并放心报告针对本“准则”或其它政策的潜在违规行为。



## 了解更多：

- 请访问人力资源 [Insider](#) 页面
- 请查阅[举报政策](#)



## 应特格承诺 遵循道德及合规行为准则

我们大家都应遵循本“商业道德准则”（以下简称“准则”）中提出的标准和原则，同时相互敦促履行遵守准则的义务。本“准则”适用于应特格及其集团在世界各地的分支机构的所有管理人员、董事和员工。此外，本“准则”也适用于受雇开展我公司业务的所有临时和非全职雇员、承包商以及代理商。简便起见，在本“准则”内，我们将上述人等统称为雇员。某些商业合作伙伴，如代理商顾问和供应商，是应特格的外延。在代表应特格从事业务时，他们也应遵循本“准则”的精神以及任何适用的合同条款。

应特格的 PACE 价值观和“道德与合规”项目在全公司推动了我们有关当责、诚信及信任的文化。我们的道德与合规团队为此开发并执行了评估合规风险的全球项目；设定了标准并制定了政策；并对合规相关问题展开监督、审计和调查。其他支持我们履行道德与合规承诺的职能部门包括法律部、人力资源（HR）、内部审计以及环境、健康与安全管理（EHS）。为支持本准则执行而协调合规、交流及培训活动，以及管理合规的报告、监督和推行等工作的主要责任人是首席合规官（CO），该职位由应特格首席执行官或应特格董事会任命。CO 有权建立合规委员会或其它管理部门，从而为 CO 履职提供协助和建议。每个战略业务部门、每个区域和职能部门的总经理都有直接责任确保其负责的组织中的员工遵循本商业道德准则的实质性道德标准。首席合规官（CO）应由高级副总裁和总法律顾问担任，除非应特格首席执行官或应特格董事会另有任命。

监督我们的商业合作伙伴的员工，有责任确保合作伙伴也理解我们的道德标准。如果外部商业合作伙伴无法遵守我们的道德与合规要求以及与其相关的合同义务，应特格可能会解除与其的合同。

当本“准则”与当地法律矛盾时，总是以更严格的要求为准，同时请向法律部要求指引。

**合规工作人人有责**



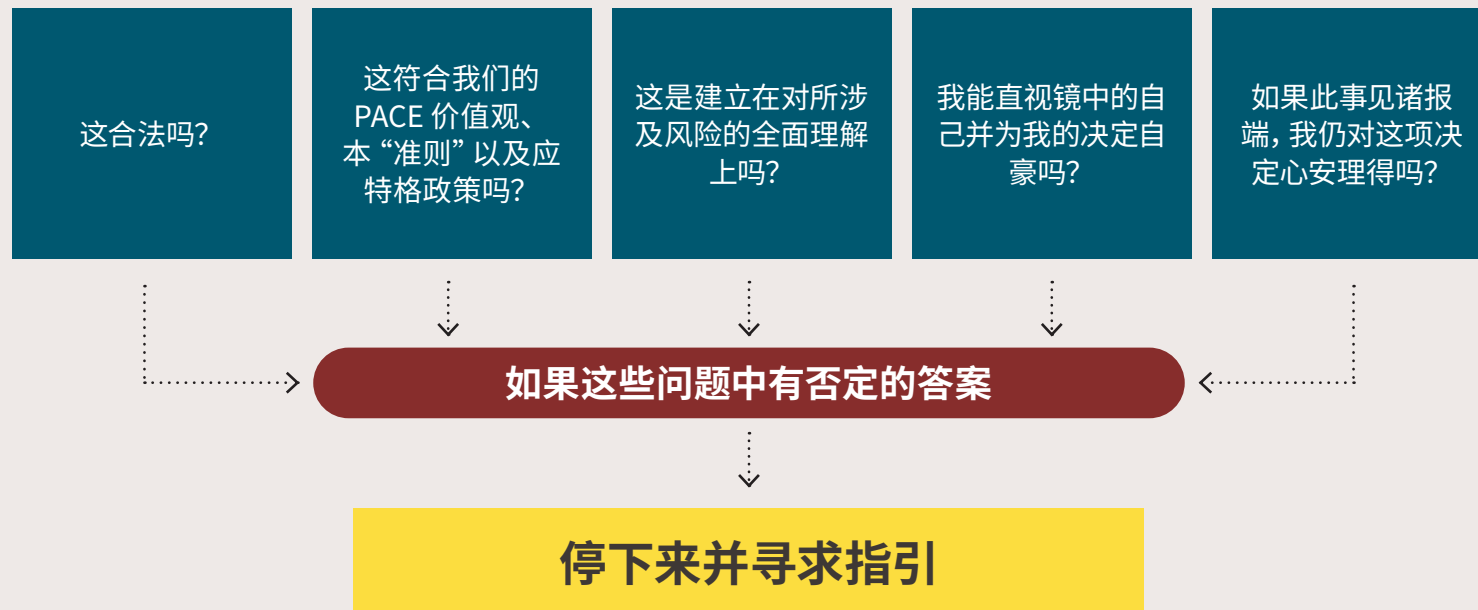
了解更多：

- 法律/合规：  
请访问法律 [Ensider 页面](#)
- 人力资源：  
请访问人力资源 [Ensider 页面](#)
- 内部审计：  
请访问内部审计 [Ensider 页面](#)
- 环境、健康与安全管理：  
请访问 EHS [Ensider 页面](#)

# 作出正确的决定 有时并不容易。

有时，您将面临压力，或不知如何是好。当您面临艰难抉择时，请牢记：您并不是孤军奋战。您的同事和管理层可以提供帮助，而且您也可以求助于其他资源，包括本“准则”、公司政策、您的同事以及 ENTEGRITY 专线。

## 当面临艰难抉择时，问问下列问题也许有所帮助：





# 目录

## 人员与团队协作

## 当责、诚信及信任

## 创意及创新

## 追求卓越

- 11 员工责任
- 13 大胆发声与反报复政策
- 14 多元化、包容性与反歧视
- 16 构建互相尊重的工作场所
- 18 隐私与保密
- 19 社交媒体
- 20 慈善捐款
- 21 政治献金
- 22 尊重人权

- 24 利益冲突
- 26 反贿赂/反腐败
- 28 礼品及娱乐活动
- 30 反垄断与公平竞争
- 32 全球贸易
- 33 创建并管理我们的商业记录
- 35 证券法合规
- 36 内幕交易
- 38 合理使用电子资源
- 39 开支报告和报销
- 40 责任与纪律

- 42 保护应特格的商业机密和资产
- 44 机密信息
- 46 禁止私自录音录像
- 47 负责任地使用人工智能 (AI) 工具
- 48 广告与推广
- 48 公开演示与发表文章

- 50 尊重第三方知识产权
- 51 对外交流
- 52 质量
- 53 健康安全的工作环境
- 55 饮酒与成瘾性药物的使用
- 56 离职责任



# 人员与团队协作

我们将尊重他人、体面待人，构建团结协作的氛围，从而与组织相容，实现优质绩效并激赏团队成功。





## 人员与团队协作： 员工责任

员工履职必须坚持诚实原则，坚持从应特格的最大利益出发，并坚守谨慎的态度。在进行决策时，员工应付出真诚的努力，搜集所有可得的信息资料，进行良好的判断，并在对决策的合法性及道德性不能确定时，寻求法律部的建议。

员工还应帮助同事合理地管理应特格业务。这包括为管理层和其他员工提供及时准确的信息，从而支持在了解情况后做出商业决策，并确保遵循公司政策和适用的法律法规。

如果员工意识到其掌握的信息对应特格业务开展及其责任履行有重大影响，该员工应向管理层披露所有相关信息。这是我们大家必须遵守的基本要求。

## 遵守公司政策

应特格的每位员工都有责任在履职时遵守本“准则”和其它适用的应特格政策和程序，包括现在已经生效或未来将被采纳的政策和程序。当出现新的道德争议问题时，或本“准则”讨论过的与道德争议问题相关的社会标准发生变化时，我们希望本“准则”作为一套“活的”原则来指引我们的行为。基于此，应特格首席合规官（CO）在未来采纳的任何道德政策都将成为本“准则”的一部分。



我们每个人都有责任坚持诚实和诚信的行为，即使这样的做法有时意味着要做出艰难的抉择。履行我们的道德责任将使我们成功和成长，不仅是当下，未来也是这样。

### 代表

代表应特格行动时，保持专业、诚实以及合乎道德的作风。

### 了解

本“准则”以及应特格政策和程序的相关信息，特别注意与您工作职责相关的内容。

### 寻找

机会与他人讨论并处理道德争议问题及挑战性情形。积极主动并为他人提供资源。

### 助力

环境构建，让每个人都能自由地提出问题并放心报告针对本“准则”或其他政策的潜在违规行为。对引起您注意的关切作出及时有效的反馈。

### 监督

第三方，确保他们遵守我们的“业务合作伙伴风险管理政策”，确保他们理解其道德与合规义务。

报复是指因他人采取了受法律或政策保护的行动而对其进行复仇或“算账”的打击行为。

## 人员与团队协作：

# 大胆发声与反报复政策

应特格推崇开放的工作氛围，您可以在受人尊重的环境中自由表达观点，从而助力您解决问题，或助您开诚布公地与同事交谈。我们鼓励您与上级坦诚讨论任何问题，从而确定并采取恰当的行动。员工应报告可能的行为不端或违反应特格政策及程序的行为。

第一步，联系您的上级或人力资源人员。如果上述报告方式令您不安，您可以使用其他方式，例如全年无休的匿名ENTEGRITY专线。

## 反报复政策

应特格严禁针对任何出于善意提出问题或配合调查的人员进行报复。但是，任何故意做出虚假指控或故意提供不实信息的人员都将面临纪律处分。如果您认为自己被报复了，请联系您的上级、人力资源人员或法律部。



问：

我的上级不同意我提出的策略，而且还威胁要把她对此的意见做成一个我的绩效改进计划。我算是遭到报复了吗？

答：

除非您的行动受法律或政策的保护，否则，将日常的绩效管理视为报复并不合理。

问：

我的上级是一支职业球队的球迷，而我是其对手球队的球迷。我觉得这就是她对我的绩效评估给出负面意见的原因。我算是遭到报复了吗？

答：

没有。除非你是出于对可能违反法律或政策的行为进行善意投诉，只有针对此类投诉的负面行动才被视为报复。

问：

我告诉上级我怀疑一个销售渠道合作伙伴可能没有遵守我们的反贿赂/反腐败政策，而我的上级威胁要解雇我。我算是遭到报复了吗？

答：

有可能。您应使用本“准则”中提及的方法来表达自己的意见。对于那些对违反法律或政策行为提出善意意见的员工，公司绝不容忍针对这类员工的报复行为，我们会立刻开展调查并妥善处理此事。

问：

一位同事让我做的事情令我不安，而且还让我“不要告诉公司”。我该怎么办？

答：

您应该主动大胆发声，您可以报告您的上级、法律部或拨打 ENTEGRITY 专线。



我们将在团结协作的氛围里尊重他人并得体待人。

## 人员与团队协作： 多元化、包容性与反歧视

应特格致力于构建高效的工作氛围，我们将尊重他人、体面待人，构建团结协作的氛围，从而与组织相容，实现优质绩效，并欣赏团队成功。我们遵守所有适用的雇佣法律法规。

通过投资人才发展项目，我们提升了集团工作环境，而且还为团队成员提供更多机会参与当前的技术和领导力培训。在帮助团队成员发挥最大潜能的同时，我们也拓展了自身的能力，以应对新挑战并解决日常的复杂问题。

为践行上述承诺，员工必须及时完成所有指定培训。

### 构建互相尊重的工作场所

我们努力构建支持团队协作和彼此信任的高效工作氛围。我们以尊重的心态和得体的态度对待彼此，也如此对待我们在应特格工作时接触的任何一人。

### 反歧视

我们是提倡机会平等的雇主。我们基于应聘者的资质和品质作出雇佣决策。我们严禁基于任何非法考量的区别对待，如年龄、种族、国家、性别、宗教、残疾或其它“受保护的身份证”。

### 骚扰

我们每个人都有责任维持工作场所不存在骚扰的行为。严禁员工骚扰公司其他雇员。“骚扰”包括针对“受保护的身份证”，从言语上、非言语上、肢体上或视觉上做出的不受欢迎行为。

骚扰可能：

- 是肢体的或言语的，
- 通过面对面或其它形式，如电子邮件，
- 本质上与性相关的，或其它的不当言辞或举止，
- 包括玩笑、戏弄或调戏



## 人员与团队协作： 多元化、包容性与反歧视



问：

我的一名同事发出的电子邮件中包含针对其他同事的国籍和种族的玩笑话以及贬低评论。这令我不舒服，但其他人都默不作声。我该怎么办？

答：

您应该通知您的直属上级或人力资源代表。发送此类玩笑和贬低评论违反了我们的 PACE 价值观以及本“准则”。

您也可以通过 ENTEGRITY 渠道报告此事。如果不“大胆发声”，那您就纵容了不尊重的、歧视性的行为，而您容忍的想法将严重损害我们大家努力构建的团队氛围。



确保您：

- 以尊重和专业的态度待人。
- 在招聘和其他雇佣决策中推进多元化。
- 不因他人存在任何受法律或应特格政策保护的特征而歧视他人。



当心：

- 可能冒犯他人的评论、玩笑或其他材料，包括电子邮件。
- 在评价他人时的不当偏见。如果你是别人的上级，请根据绩效评价他们。避免将不相关的考量带入您的决策。使用客观、可量化的标准。



了解更多：

- [请查阅人力资源政策](#)

## 人员与团队协作： 构建互相尊重的工作场所

我们的政策禁止以下行为类型：

- 诽谤、低俗玩笑或针对种族、性别、残疾、宗教或任何其他受保护人群的诋毁言论；
- 传播或发布煽动对任何受保护类别的个人或群体的仇恨的内容；
- 性骚扰；或
- 冒犯性的肢体接触，如抓握、捏掐或故意触碰他人身体。

### 辱骂行为

应特格严禁工作场所内发生任何辱骂行为。辱骂行为是指通过反复的无理行为恐吓、羞辱或贬损他人、或对他人健康造成威胁的行为。辱骂行为的实例包括：冒犯性的言语、谩骂和侮辱。辱骂行为不包括合法的履职管理行为。

### 暴力与威胁

应特格严禁针对个人或应特格的暴力行为或暴力威胁。我们始终严禁任何形式的武器进入或用于应特格的工作场所，出于执法部门官员履行职责或当地适用法律的要求。如果您发现了暴力威胁或暴力行为，请立刻报告当地的环境、健康和安全管理部、您的上级或人力资源人员。



了解更多：

- [请查阅人力资源政策](#)



### 在应特格，我们不能容忍：

- 人身伤害的威胁言论、骚扰电话、尾随跟踪、或任何形式的骚扰。
- 对他人造成人身伤害的行为。
- 令人反感的肢体接触。
- 故意破坏他人财产或造成他人对自身安全产生不安的攻击性行为。
- 任何时间，出于任何目的，在室内或室外，对他人进行肢体威胁或恐吓的行为。

## 人员与团队协作： 构建互相尊重的工作场所



问：

在一次出差途中，一位同事反复要求我出去喝酒，还对我的外貌发表了令我不适的评论。我让他别说了，但他不听我的。我们当时不在办公室，而且那是“下班时间”，所以我不确定该怎么做。

答：

无论是否发生在工作时间，这种行为都是无法接受的，也不能容忍。告诉您的同事这种行为是不当的，必须要停止，如果他继续，那您需要向您的上级或人力资源人员报告此问题。



**确保您：**

- 当同事的行为令他人不适时，彼此帮助，大胆发声。
- 绝不容忍性骚扰，包括性行为要求、或其他与性有关的不受欢迎的言语或肢体行为。
- 以积极的态度推行政策，旨在构建安全、合乎道德且专业的工作场所。
- 报告一切可能损害我们团结协作与高效工作的骚扰及恐吓事件。



**当心：**

- 不受欢迎的言论、姿势或肢体接触。
- 展示性暗示的或冒犯性图片或其他材料。
- 有关性的或冒犯性的玩笑或评论（明示或暗示），以及色情意味的注视。
- 言语辱骂、威胁或奚落。



**了解更多：**

- 请与您的直属上级或人力资源人员讨论任何问题或意见
- [请查阅人力资源政策](#)

**个人信息是指能够直接或间接识别个人的信息, 如姓名、联系方式或健康相关的信息及遗传信息。**



## 人员与团队协作: 隐私与保密

我们尊重隐私, 尊重我们的客户、员工以及与我们有业务往来的其他各方信息的保密性。我们保护个人信息及其它形式的其他保密信息。我们在搜集、存储、使用、传输和处理个人及保密信息时, 采用透明且可信赖的方式。

我们只有在拥有合法理由时才搜集、使用和保存个人信息、客户信息, 以及其它保密信息。如非必要, 我们不会提供此类信息的访问权限。您的保密职责并不因离职而结束; 你离开后仍须尊重信息的保密性。



问:

我的工作需要将个人信息共享给第三方, 以满足业务需求。我应该留心注意些什么?

答:

您必须确保我们与上述第三方签订了适当的合同来保护个人数据, 并确保第三方有满足需要的系统和政策来保护个人数据, 且第三方只有在向应特格提供服务时才会使用这些数据。不同法域的要求可能不同。在向第三方提供个人数据前请向法律部寻求指引。



**确保您:**

- 仅在工作中使用应特格批准的系统和应用程序。
- 避免不当披露保密信息或个人信息。
- 在公共场合应谨慎讨论公司事宜。
- 注意保护保密信息及个人信息的纸质副本。
- 及时发现意外泄露保密信息及个人信息的情况, 并按流程在应特格内部上报。



**了解更多:**

- [请查阅人力资源政策](#)
- [请查阅信息安全政策](#)

## 人员与团队协作： 社交媒体

社交网络平台，如推特、脸书和领英，带来了对话和社群构建的机会，但也带来了风险。

无论是参加与公司相关的活动，还是开展可能影响公司及其声誉的个人活动，您在社交网络中都必须遵守应特格政策。例如，只有获得授权的员工才可以在社交媒体上代表公司。此外，员工不得在社交媒体发布与公司政策及程序（例如禁止骚扰的政策，以及禁止披露保密信息、或应特格或其客户的专有信息的保密政策）不一致或相悖的内容。在对公司的业务、产品或服务进行评论前，如果您未表明自己的员工身份，且未发表免责声明，说明这些都是您的个人观点而不是公司观点。



### 使用社交媒体时：

- 不要对公司的保密或非公开信息发表评论，如公司当前或未来的业务绩效或商业计划。
- 不要发送或披露可能损害公司或同事声誉的邮件、保密信息或材料。
- 不要发布可能被视为恶毒、淫秽、骚扰、诽谤或歧视的内容。



## 人员与团队协作： 慈善捐款

应特格支持向业务所在社区做贡献，也允许依据应特格商业道德准则和 PACE 价值观向慈善组织进行合理捐赠。但是，应特格必须采用合理步骤来验证这些捐赠并不是为了获得不正当利益而进行的非法支付，且不违反反贿赂/反腐败政策以及其它任何适用的反腐败法律法规。

我们允许捐赠和赞助，前提是要严格遵守内部程序以及任何适用的法律法规，而且不能将其作为对商业决策产生不当影响的手段。应特格必须确认捐赠和赞助没有被用于非法支付款项，而且必须进行充分的尽职调查，确保接收捐赠或赞助的组织没有参与违反本准则政策或其它任何适用的反腐败法律法规的不法活动，没有为不法活动输送资金。



问：

我们有一些不再使用的旧设备。一名同事建议我们将设备捐给学校用于技术教学。我可以这样做吗？

答：

尽管这看起来可以接受，但必须先进行恰当的审查并获得捐赠批准。根据“慈善捐赠政策”，寻求法律部的指引和批准。



了解更多：

- [请查阅慈善捐款政策](#)
- [请查阅反贿赂/反腐败政策](#)



## 人员与团队协作： 政治献金

我们鼓励您参与公民活动，例如为政府实体服务、与游说组织共事，或参加政治竞选活动。这些活动属于个人志愿者活动，您应该利用个人时间参与，同时应遵循公司政策。员工不得将其个人的政治献金（或任何相关观点或党派从属）以任何形式与应特格关联，或将其冠以应特格的名义。

应特格的任何员工或代表应特格的任何人都不得以应特格的名义直接或间接捐献政治献金或资助政治活动，除非得到法律部的书面授权。



### 确保您：

- 警惕员工在工作场所或在同事中开展的政治献金游说。
- 不要用您的工作邮箱账号向员工或外部方发送政党活动相关的邮件。
- 在没有获得法律部批准时，不得组织政治竞选活动，如为候选人筹款。



### 了解更多：

- [请查阅反贿赂/反腐败政策](#)
- [请查阅政治献金政策](#)
- [请查阅利益冲突政策](#)





## 人员与团队协作： 尊重人权

- 我们承诺遵守运营所在区域的劳动法及雇佣法。我们在采购制造产品的原材料时将遵循关于负责任采购的所有适用法律。
- 不允许将强迫劳动、奴役（包括债务奴役）或契约奴役、非自愿或被剥削的囚犯劳动、奴隶、或人口贩卖用于应特格运营，其应特格供应商也不得采取上述行为，包括通过威胁、强迫、威逼、诱拐或诈骗等方式窝藏、招募、转运或接收人员用于劳动和服务。



问：

我遇到一个机会，可以通过帮助在押人员获得“职业培训”来为公司获取廉价劳动力。我该怎么办？

答：

您应首先评估是否有增加劳动力的商业需求，然后与人力资源部门合作评估可选方案。在采用这一安排前，确保经过了法律部的审核和批准。



- 供应链合作伙伴的生产运营地区使用强迫或奴役劳动的风险上升。
- 经济安排看起来不符合法定最低工资标准。



# 当责、 诚信及信任

我们会一视同仁并诚实处事。我们肩负成果交付的责任，同时也承诺坦诚交流。



## 当责、诚信及信任： 利益冲突

只要员工的竞争利益干扰其为应特格作出客观有效决策的能力，就会产生利益冲突。利益冲突可能包括外部工作等外部义务，如果其影响了您的判断、或让您无法为您在应特格的工作职责投入适量的时间和精力。

对于自身利益与应特格的利益存在或可能存在潜在冲突的情形，员工有责任规避和识别，并在此类情形出现时主动披露。

如果员工个人利益与应特格利益存在或可能存在潜在或实际冲突，应特格的所有员工都应主动披露此类情形。

### 您该怎么做？

规避

披露

上报

每位员工都必须运用良好的判断力，规避导致（即使是疑似）利益冲突的情形，以免破坏他人对我们的信任并损害我们的声誉。

当您无法规避此类情形时，您应该**进行披露**，以便我们作出评估并采取必要的措施来降低风险。

我们知道实际存在与假想的利益冲突之间并不总是泾渭分明。在这种情况下，您总是应该进行披露，以便对其作出相应的评估。



**如果无法披露一项实际存在的、自我察觉到的、或潜在的利益冲突，则可能导致解除劳动关系及其他法律后果**



## 当责、诚信及信任： 利益冲突



问：

一位业务上的联系人向我提供了一个给销售渠道合作伙伴投资的机会，而应特格与该销售渠道合作伙伴有业务往来。该销售渠道合作伙伴是私营企业，而我将获得其 10% 的股权。但我并不打算在为公司选择销售渠道时给予这家企业优待。我需要在进行这项投资前进行披露并获得批准吗？

答：

是的。因为这项投资让人有理由认为，您可能会牺牲应特格的利益来帮助自己的投资，所以您应该在开展投资前进行披露并获得法律部的批准。

问：

我的姨母拥有一家经销商的股权，而该分销商试图与应特格合作。我没有从这家公司获得经济利益。我可以为这家经销商提供业务吗？

答：

不可以。即使您没有从这家公司获得利益，但您的家庭成员从中获得了收益。他人有理由认为您可能以牺牲应特格的利益为代价来帮助自己的家庭成员，因此应特格与这家经销商之间的业务关系可能导致潜在的或实际的利益冲突。

### 潜在的利益冲突包括：

- 虽然您没有决策权，但您的一位家庭成员对应特格的一家供应商拥有控制权。
- 从寻求与应特格合作的商业合作伙伴或供应商处收受礼品。
- 向应特格的客户、供应商或竞争对手投资。
- 将您的家庭成员或好友招聘为您的直接下属。
- 利用应特格的企业机会谋取个人利益。



### 确保您：

- 规避自身与应特格产生或可能产生潜在或实际的利益冲突的场景。
- 如果礼品或有价物干扰或可能干扰您作出客观公正商业决策，或对业务关系产生或可能产生影响，那绝不能接受这样的礼品及有价物。
- 通过“利益冲突政策”中介绍的流程，全面充分披露任何实际存在的、潜在的或有理由认为的冲突。



### 了解更多：

- [请查阅利益冲突政策](#)

## 当责、诚信及信任：

# 反贿赂/反腐败

应特格严禁所有员工以及所有第三方中间商和应特格的其他商业合作伙伴参与任何贪污活动。这包括直接或间接（通过第三方中间商）给予、承诺、提供或授权某人提供金钱或任何有价值物给政府官员或任何个人或私营实体，以期获取或维持任何不正当利益。

应特格要求所有第三方遵循“业务合作伙伴风险管理政策”负责行事，包括开展的尽职调查以及合规管控。

### 如果有人向您提供 或索要贿赂

**拒绝**



立刻将该事件报告给法律部。



提供或接受任何形式的贿赂都是严重的  
不端行为，并将受到纪律处分。



问：

一位第三方商业合作伙伴告诉我“你不会想知道”她为了搞定一单和外国官员的生意不得不做了些什么。我该怎么做？

答：

这是个风险信号，而您应该把这件事情上报给您的上级或法律部，以便采取合理的措施来保护公司。



## 当责、诚信及信任： 反贿赂/反腐败



### 确保您：

- 理解应特格反贿赂/反腐败政策中与您职位职责相关的标准和原则。
- 绝不向任何政府官员提供不符合当地法律法规的任何有价物。如果您不确定当地法律的规定，那最安全的做法就是不送任何东西。
- 在选择第三方机构之前，完成所有必要的尽职调查。



### 当心：

- 为促使政府官员允许应特格获得或维持政府业务而给予任何礼品或钱款的要求。
- 向商品交付或服务开展所在地以外区域的个人或银行账户支付款项。
- 商业合作伙伴明显违反反贿赂法的行为。
- 那些不愿以书面形式清晰记录与应特格合作条款的代理商。



### 了解更多：

- [请查阅反贿赂/反腐败政策](#)
- [请查阅业务合作伙伴风险管理政策](#)



## 当责、诚信及信任： 礼品及娱乐活动

在下述情况任何员工都不能从与应特格有业务往来或希望与应特格建立业务关系的厂商处接受、或收取任何有价礼品或其它形式的个人利益或好处：如果接受礼品将干扰或可能干扰其作出客观公正的商业决策，或将对业务关系产生或可能产生影响。在合理的情形下，一项并不贵重的节日礼品看起来就是一份包含心意的“感谢”，而为商业讨论安排的餐食则能够强化业务关系。但是，如果没有谨慎处理，这些涉及礼品和娱乐活动的交流则可能存在利益冲突，尤其当这种情况频繁出现，或当其涉金额过高以至于让人有理由认为这将影响商业决策。任何情况下都不得接受金钱、礼品卡或金融资产（股票、债券等）形式的礼品。就提供礼品和娱乐活动而言，我们的立场是明确的——我们不会为了或看上去是为了在销售商品或服务、开展交易或代表应特格利益时获取不正当利益而提供或给予任何礼品。如果您不确定某项礼品是否适度且可接受，那您必须获得法律部的书面许可才能提供或接受该项礼品。



问：

一位潜在的供应商提出为我支付某次参会开支并请我分享专业知识，我应该接受吗？

答：

在依据利益冲突政策进行披露并获得批准之前，不要接受。



了解更多：

- [请查阅利益冲突政策](#)
- [请查阅反贿赂/反腐败政策](#)

**在您接受或提供礼物或娱乐活动之前，想一想以下情形：**

- 是否合法且符合应特格的利益？
- 所涉金额是否合理且符合惯例？
- 是否符合应特格的政策与指南？
- 如果这件事情见诸报端，您或公司是否会感到难堪？



**在您采取行动之前想一想**

各种形式的礼品和娱乐活动：如衬衫、钢笔、宴请以及体育赛事的门票等，这些只是一些简单的举例。在您接受或提供任何礼物或娱乐活动之前，请三思。如果存疑，请联系法律部。

## 当责、诚信及信任： 礼品及娱乐活动



### 确保您：

- 只提供和接受与业务关系合理互补的礼品及娱乐活动。
- 绝不接受来自正与您进行合同谈判的商业合作伙伴的任何形式的礼品。
- 不要求或索取个人礼品、好处、娱乐活动或服务。
- 绝不接受或提供现金或现金等价物（例如，礼品卡、代金券等）形式的礼品。
- 在提供或给予礼品、好处或娱乐活动之前，理解并遵守接受方机构的相关政策。
- 在接洽代表我们的代理商或为我们介绍商业合作伙伴的第三方时，请保持谨慎，并只在其遵守我们的“商业合作伙伴风险管理政策”后才与之接洽。在合同存续期内，对其进行监督以确保其达到我们的标准。



### 当心：

- 可能令您或公司难堪的情形，包括涉及管制内容的娱乐活动如色情产业或管制药品等。
- 商业合作伙伴或客户可能有自己的、比我们更严格的标准。
- 貌似私营但实际是政府实体的商业合作伙伴或客户。
- 部分第三方或代理商，其价值主要取决于其私人关系而非其提供的服务，或其索取的报酬与其服务不成比例。



### 了解更多：

- 请与法律部讨论关于礼品及娱乐活动的疑问或意见。
- [请查阅反贿赂/反腐败政策](#)
- [请查阅商业合作伙伴风险管理政策](#)



## 当责、诚信及信任：

# 反垄断与公平竞争

基于自身产品和服务的品质，应特格积极且公平地开展商业竞争。应特格遵守适用的反垄断和公平竞争法，而这些法律虽因国家或地区而异，但都推动了自由市场的发展。这些法律要求公司单独参与竞争，而不是联合起来对贸易进行不公平的限制。反垄断和公平竞争法应被严格执行。违法行为可能导致应特格及其员工面临严厉的惩处。

## 竞争对手

应特格严禁任何可能违反反垄断和竞争法的行为。上述法律限制具有竞争关系的经营者参与某些活动，例如价格操纵、市场分割以及联合抵制。我们绝不与竞争对手签订限制我司竞争行为的合同，甚至绝不表现出这种姿态。除非参与获得批准的讨论（如行业协会规则中涵盖的那些讨论），否则不与竞争对手交流敏感话题，如：

- 历史、当前及未来报价、
- 定价政策、
- 折扣、
- 营销战略或
- 扩张计划。

## 客户

反垄断和竞争法的限制性规定也适用于与竞争性买方之间的某些合同，而在某些情况下，也适用于买卖双方之间的某些合同。应特格的行为绝不能显示出参与不公平竞争的意图。签订下列合同之前，请先咨询法律部：

- 限制向我们供应商品或服务的个人或厂商，
- 限制客户从其他厂商购买商品或服务的权利，
- 对于情形相近的相互竞争各个客户执行价格、折扣或补贴方面的不公平区别对待，或
- 不与竞品企业合作。



## 当责、诚信及信任：

# 反垄断与公平竞争

## 行业协会活动

行业协会会议和其它行业集会是由于合法商业目的而开展的。但这些活动仍可能造成风险，因为竞争对手经常出席并讨论共同关注的话题。通常，行业协会会制定共享信息的流程。在参加行业协会或相关的社交活动时，请确保遵循这些流程。不与竞争对手讨论敏感话题，如定价、战略或其它商业机密信息。

## 竞争信息

关于竞争对手的信息是非常有价值的。但是，只能从公开来源获取这些信息。这些来源包括公司网站、公开演示、期刊论文、投资者关系资料或广告。您绝不能通过非法或任何不当途径寻求获取竞争信息。遵循应特格保密政策，始终将我们客户、供应商和竞争对手的信息进行保密。不要利用客户或竞争对手的员工作为非公开信息的来源。不要与前员工讨论保密信息。应特格工作人员不会要求您提供这类信息。

## 口头与书面表达

谨慎进行口头和书面表达。措辞不佳的表达可能造成误解，或让人觉得您有违法意图。要规避的表述示例包括“我们将成为市场的主导力量”、“我们将碾压竞争对手”或“除了我们，客户别无选择”。

## 公平交易

我们通过更优异的市场表现而非不公平或非法的商业行为来获取竞争优势。我们必须公平对待我们的客户、供应商、竞争对手和员工。您不得通过操纵、隐瞒、滥用专属保密信息、错误陈述事实或任何其他不公平的商业行为来获取不公平优势。例如，您必须如实陈述我们的服务，同时也不得作出关于竞争对手的虚假陈述。



问：

一个竞争对手的专利即将过期，而我好奇其对于专利过期的处理策略。我将面试一位来自该竞争对手的求职者。我能从这位求职者处打探有关竞争对手计划的机密信息吗？

答：

不能。您绝不能要求任何人违反其对于第三方的保密义务及其他法律义务。要获取指引，请联系法律部。



## 什么是联合抵制？

联合抵制是一种有组织的活动，其目的在于迫使抵制对象采取特定行动。联合抵制是通过拒绝购买、出售或使用目标对象的产品和/或服务实现的。作为一家美国公司，我们受到美国法律反垄断条款的约束，而且此类条款要求美国企业拒绝参与未经美国批准的外国联合抵制活动。面对任何参与、支持、或为美国以外的联合抵制提供信息的请求，应特格及其员工不能参与其中，并应立刻将此行为报告主管机关。

## 当责、诚信及信任： 全球贸易

我们将遵守业务运营所在国或地区的贸易及进出口管制法。我们希望我们所有的商业合作伙伴也都能这样做。有时候，某些地区的出口管制法律可能存在冲突。为避免问题发生，请尽早就出口产品、服务及技术的当地法律事宜咨询贸易合规部。许多国家和地区都严禁与特定国家和地区及其代理人开展交易，也严禁与被宣布为毒贩和恐怖分子的人进行交易。如果您存在疑问或意见，请咨询贸易合规部。

负责全球贸易的员工必须理解并遵守关于从一个国家或地区向另一国家或地区出口技术、商品和服务适用的法律和其它规定。除了限制我们的产品在国家或地区间转移外，出口规定可能还限制下列事项：

- 使用雇员所在国家或地区以外的商业知识，例如，向其他实体提供技术支持等。
- 将技术数据转移给其他国家或地区的个人，例如，通过互联网、电子邮件、谈话、会议或数据库访问等方式。
- 将某些技术从美国转移给美国以外的个人。
- 运输包含某些技术信息的公司资产，例如，员工出差时将计算机或移动存储设备带到其他国家或地区。

**为避免问题发生，员工应尽早就出口产品、服务及技术的当地法律事宜咨询贸易合规部。**



### 了解更多：

- [请访问全球贸易合规 Insider 页面](#)



## 当责、诚信及信任：

# 创建并管理我们的商业记录

应特格的所有记录、账簿和文件都必须准确反映并恰当描述其所记载的交易。基于此，应特格的每位员工都有责任准确且诚实地记录和报告信息，且须符合适用的会计及其他规定和政策。不实记录不仅在应特格内外被严格禁止，而且还可能会为个人和应特格带来民事甚至刑事责任。诚实记录的责任包括：避免信息的记录或整合对信息接收方造成误导，或向其提供错误信息。我们需要做到让商业合作伙伴、政府官员和公众信赖我们在信息披露和商业记录方面的准确性及完备性。准确的信息在应特格内部也至关重要，基于此我们才能作出良好的决策。

如果您对我司记录的诚实性存疑，请立刻报告您的上级、法律部、或通过 ENTEGRITY 专线报告。

## 记录管理

记录可以是在创建或收到的任何类型的文件或数据，无论其形式（例如，纸质或电子）或存放地点如何，这些数据关系到应特格公司官方业务的开展或法律义务的履行。

有效管理我们的记录，得以满足我们的业务需求，也确保了我们的记录可用于不时之需。

这项工作还有助于我们遵守适用的法律法规，而且使我们得以保存相关文件以备任何相关诉讼、审计或调查。当涉及潜在的诉讼、监管行动或当我们收到传票时，“法律保全”适用于相关记录。如果您收到通知要配合法律保全，您必须保留并保存该项法律保全可能涉及的所有记录，直到法律部针对相关记录通知您下一步处理方式。如果您收到传票，或被威胁面临法律诉讼或监管行动，您必须立刻通知法律部。如果您认为有人已经不当隐瞒、篡改或销毁记录，那您必须立刻将该事项报告法律部。



## 当责、诚信及信任：

# 创建并管理我们的商业记录



### 确保您：

- 创建的业务和会计记录准确反映基本事件或交易的真实情况。
- 按照我们的内部控制系统要求来记录交易。
- 只在以下情况下签署文件——包括合同——您已经审阅过该文件，并被授权签字，而且有理由相信该文件是准确且真实的。
- 在应对调查或审计，或预计将面对调查或审计时，绝不销毁文件。
- 如果对销毁记录的合理性存疑，请联系法律部。



### 当心：

- 不清晰、不完备或隐藏、伪装真实交易性质的任何记录、数据或财务账目。
- 未披露或未记录的交易、款项、资产或债务。



## 当责、诚信及信任： 证券法合规性



### SEC 披露

对于在证券交易委员会 (SEC) 存档或其他公开信息中涉及的报告和文件，应特格都应进行准确、完备且及时的披露。对于在美国证券交易委员会 (SEC) 存档的或其他公开披露的文件或报告，任何员工不得故意在其中包含不准确或不完备的文件、报告或信息。

## 当责、诚信及信任：

# 内幕交易

- 严禁员工及其家庭成员在掌握公司的重大非公开信息时交易公司证券。
- 重大非公开信息可以是任何**未被公众广泛知晓的信息，且会被任何理性投资者认为对买卖公司股票或其他证券等投资决策具有重大意义的信息。**
- 重大非公开信息的实例包括有关公司盈利、战略交易（例如，兼并、收购或撤资）或涉及公司的任何重要诉讼的信息。
- 参与内幕交易的个人可能面临的后果包括且不限于监禁、罚金以及被公司解聘。
- 所有高管、董事以及合规官 (CO) 指定的其他人，均不得在“解禁期”（定义见公司的“内幕交易政策”）以外的任何时期对公司的任何股票或其他证券或衍生品进行买入、抛售或其他交易。
- 即使在“解禁期”，所有“指定内部人员”（定义见公司的“内幕交易政策”）在交易公司股票前必须获得预先核发的交易许可。
- 在交易应特格股票时，遵守证券法是每位员工的个人责任。如果您不确定某项计划内的证券交易是否符合本政策以及适用的证券法，您应咨询首席合规官 (CO)。

## 什么是提供内幕信息 (TIPPING) ?

提供内幕信息 (tipping) 是指将上市公司或证券的重大非公开信息提供给未被授权获取该信息的人，继而从中获得某种好处的行为。提供内幕信息 (tipping) 是违法的，因为这种行为可能给利用内幕信息进行证券交易的投资者带来不公平的巨额利润。



## 当责、诚信及信任： 内幕交易



**问：**  
您刚刚获知公司即将收购另一家公司，而这有望推高公司股价。这个消息尚未公布，但您已等不及要和家人分享了。您可以这么做吗？

**答：**  
不可以。您只能在此消息向大众公布后再分享。如果在公开此类信息之前便与他人分享，即使只是与您的家庭成员闲谈，都可能被视为非法提供内幕信息。



### 确保您：

- 不在拥有其他公司的重大非公开信息时买入或抛售该公司的证券。
- 不与他人交流此类重大非公开信息。



### 当心：

- 朋友或家人向我们打听与我们有业务往来的公司或掌握其保密信息的公司的信息。即使闲谈也可能被视为非法提供内幕信息。
- 提供内幕信息 (tipping) —— 如果您掌握此类信息，您需要非常谨慎以确保您不将其分享给任何人，无论有意还是无意；提供内幕信息是违法的，无论您是否从基于该信息的交易结果中获利。



### 了解更多：

- 请与法律部讨论关于内幕交易的任何疑问或意见
- [请查阅内幕交易政策](#)



## 当责、诚信及信任：

# 合理使用电子资源

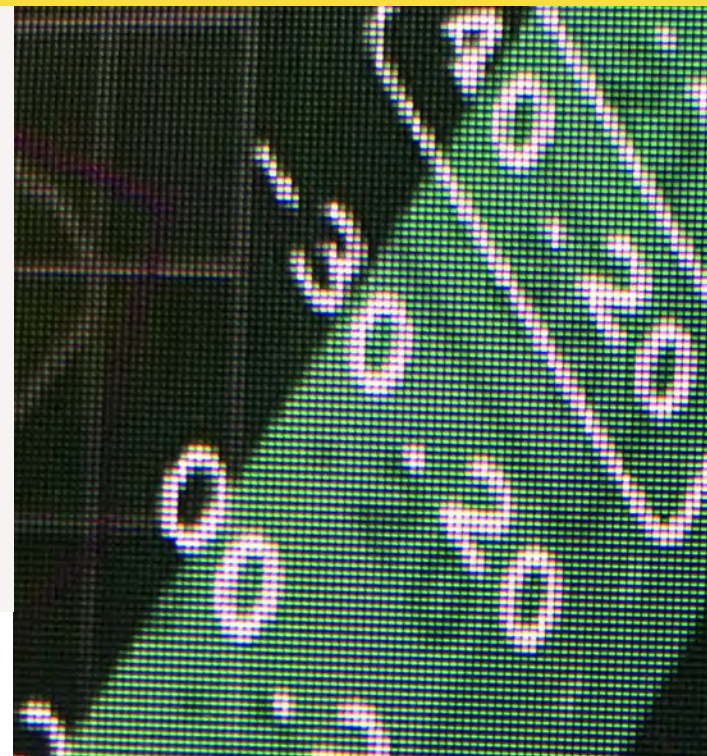
应特格的电子资源提供了许多工具，借此可以在全球范围内共享信息。高效使用电子资源有助于应特格的成功。根据应特格的政策要求，公司电子资源的使用不得违反法律或本“准则”。应特格的员工也必须保护公司的电子资源免于未经授权的使用和安全威胁。术语“应特格电子资源”是指直接或通过第三方来传输、接收、处理或存储应特格信息或数据的所有电子设备、软件、系统和网络。

员工不得为了外部商业活动、个人经济收益、政治筹款或其他个人政治目的使用应特格电子资源。对于员工借助应特格电子资源创建、接收、存储、传播或处理的信息或其他资料，出于业务原因且在法律允许的范围内，应特格保留在任何时间未经通知而进行监督和访问的权利。因此，应特格电子资源的用户不应认为其借助应特格电子资源创建、接收、存储、传播或处理的电子邮件、文档、文件、声音文件具有私密性，法律另有要求的除外。



## 了解更多：

- [请查阅信息技术政策](#)



## 数据安全

应特格通过信息安全政策和程序来控制对系统和数据的访问，从而实现对其系统和数据的保护。在未经授权的情况下，严禁访问、更新或使用应特格系统或数据。对于您已获授权可访问或更新的所有系统和数据，您有责任保护其完整性，而且您只能对获得业务需求授权的人员透露此类系统和数据的有关信息。

## 当责、诚信及信任： 开支报告和报销

员工的差旅和娱乐活动应符合业务需要并遵循公司的政策和程序。开支报销不是一种报酬或岗位津贴。开支报销的原则是，员工不会从差旅或娱乐活动中蒙受经济损失或获得经济收益。

在决定某项开支是否需要报销时，员工必须深思熟虑并提供理由。

员工要对其提交和批准的所有开支负责。



### 确保您：

- 提交的开支是恰当且合理的。
- 及时提交开支报告。
- 仔细审查所有的开支报销表格，然后才批准。经理是预防旅行与开支欺骗的第一道防线。
- 有充足的证明文件（即收据和说明）来佐证您要报销的开支。
- 遵守反贿赂/反腐败政策以及全球差旅与开支报销政策和程序。



### 了解更多：

- [请查阅全球差旅与开支报销政策和程序](#)
- [请查阅反贿赂/反腐败政策](#)



## 当责、诚信及信任： 责任与纪律

我们严肃对待违反本“准则”的行为。对于违反本“准则”的行为，将根据具体情况处以从警告和训斥到立刻解聘的纪律处分。

根据本“准则”规定，以下行为也将受到纪律处分：

1. 未向应特格首席合规官 (CO) 或其指派专员寻求法律建议；
2. 违背首席合规官 (CO) 或其指派专员的意见而做出行动；
3. 未就可能违反法律、本“准则”或应特格其它政策的行为提供相关信息；
4. 因某人报告疑似违规行为而对其报复；或
5. 未及时完成有关本“准则”的培训，或未能及时证明对于本“准则”的理解。

此外，在适当情形，应特格将要求损失赔偿，也可能对违规员工发起民事甚至刑事诉讼。我们清楚，考虑可获得的赔偿，这种法律行动牵涉的成本通常并不认为是合理的。保持应特格道德标准的纯洁性是至关重要的。采取法律行动的决定是为了维护我们的原则和文化，而非具体案件的经济成本/收益。

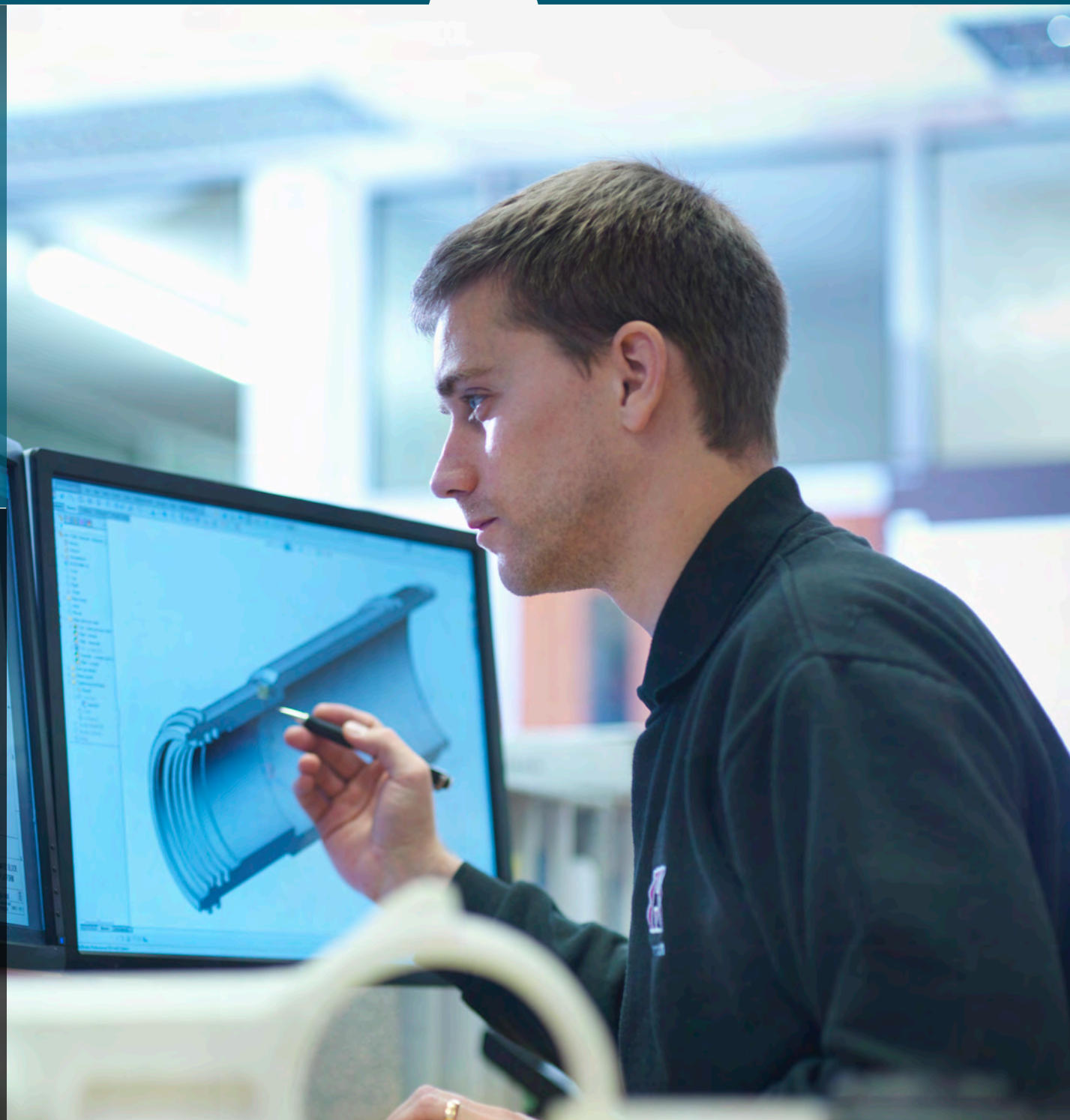
在未事先获得审计与财务委员会或应特格董事会的批准下，本“准则”不存在针对高管或董事的例外情况，无论是在特定情况还是一般情况下。任何其他例外都必须由公司首席合规官 (CO) 专门批准。





# 创意 及创新

我们致力于通过环境构建鼓励人们传播知识、勇担风险、开放交流并将这一切转化为商机。





## 创意及创新：

# 保护应特格的商业秘密和资产

应特格的资产既包括有形财产，例如设备、产品和金钱，也包括无形的知识产权，例如创意、专利和商业机密以及我们可能发现的商机。保护这些资产免遭损失、盗窃和滥用，是至关重要的。每位员工都有责任保护交托于其的资产，也有责任协助保护应特格的所有资产。这项责任不仅涵盖了员工的自身行为，也要求其关注应特格的安全程序并警惕可能造成应特格资产损失、盗窃和滥用的情况或事件。公司保留依据适用法律来监督公司财产（包括计算机、电子邮件和电话）的使用的权利。



问：

**我不是投资者。我会获知商业秘密吗？**

答：

即使不参与研发也不是投资者，您还是可以访问商业秘密。广义的专有信息包括产品设计和技术数据，以及非技术信息，例如客户名单、营销策略、销售技巧及可被视为商业秘密的其他有价值的非公开信息。

请记住：应特格的成功，在一部分上，得益于我们宝贵的商业秘密信息。

商业秘密泛指任何非公开的且具有商业价值的技术或非技术信息。商业秘密包括技术和非技术机密信息，涵盖各种形式和类型的财务、商业、科学、技术、经济或工厂信息，包括模式、计划、汇编、程序装置、配方、设计、原型、方法、工艺、流程、步骤、程序或代码，无论有形或无形，也无论其储存、汇编或记忆的介质是实物、电子、图表、照片还是文字。

**应特格的每位员工都有责任守护这些信息。**

我们的技术诀窍和商业秘密为组织创造了极大的价值并帮助我们获得竞争先机。您必须保护这些宝贵的资产。

## 创意及创新：

# 保护应特格的商业机密和资产



### 确保您：

- 像照看您自己的财产一样对待应特格的资产。
- 限制您对于公司资产的私人使用。此类使用应保持在最低限度，且不能对生产力和工作环境造成负面影响。
- 在处理纸质或电子材料、软件或其他媒介内容时，尊重他人的版权、商标和许可协议。



### 当心：

- 在未获批准的情况下，要求借用或使用应特格设备
- 对电子门禁卡疏于管理。
- 共享密码。
- 如果将应特格的保密信息发送到您的个人电子邮箱或由您个人而非应特格拥有的设备上，那将对上述保密信息的安全造成威胁，而且也不符合本准则要求您保护应特格保密信息的义务。



### 了解更多：

- 与网络安全团队或法律部讨论关于保护应特格资产的任何疑问或意见。
- [被允许的技术使用行为政策](#)
- [知识产权和信息安全政策](#)

## 创意及创新： 保密信息

我们每个人必须时刻保持警惕，保护应特格的保密信息。这就要求保证保密信息安全、仅授权因工作需要了解此类信息的人员进行访问，而且要避免在公共场合讨论保密信息。我们中的许多人也可以访问关于同事、客户和商业合作伙伴的保密信息。因此我们必须保护他们的保密信息。即使离职以后，保护保密信息的义务依然存在。

### 保密信息

“**保密信息**”的实例包括但不限于书面或口头、有形或无形的所有公司信息：

- 具有私密、秘密、专有或机密的性质；
- 涉及公司及其业务、运营、财务、员工和技术，包括但不限于任何数据、构成、客户名单、设备、配方、专业知识、制造方法、材料、流程、记录、规格、供应商名称、测试方法、技术、定价信息、商业计划和战略、营销信息、公司与客户及供应商之间的合同及协议的条款及结构、商业机密；以及
- 公司外部人员并未广泛知晓的所有其它信息。

### 保密资料

“**保密资料**”的实例包括但不限于：

- 所有的公司文件、图像、实验笔记、信函、备忘录、报告、云存储、电子/数字存储媒介、数据、模型、原型、绘图、照片；
- 包含公司专有或“保密信息”的所有其他有形材料，无论其是由公司、员工或其他人创建的；以及
- 由员工保管、控制或拥有，或可由员工访问的所有副本、摘录和总结。



## 创意及创新： 保密信息



### 确保您：

- 了解受到法律和公司政策严格保护的信息类型（例如社保号和银行账号等可识别身份信息），并对其进行妥善保护（例如加密或设置其它类型的访问限制）。
- 不访问、讨论或分享保密信息，除非有合法的业务理由需要这样做。
- 只与授权方共享相关信息，从而保护知识产权和保密信息。
- 仅允许采用合乎法律和道德的手段获取竞争信息，而绝不采用错误陈述或任何可能被当做“谍报”、“间谍”的行为或您不愿完全披露的行为。



### 当心：

- 在打电话或使用您的笔记本电脑工作等公共场景下无意泄露保密信息。
- 失去对保密信息的控制。当向境外或第三方发送个人信息时，确保此类传输是出于合法的商业目的并遵循当地法律。



### 了解更多：

- 请与法律部讨论有关保密信息的任何疑问或意见。



## 创意及创新： 禁止私自录音录像

我们致力于通过环境构建鼓励人们传播知识、勇担风险、开放交流并将这一切转化为商机。这些创意可能反过来变成宝贵的商业秘密。

为了保护应特格的商业秘密信息，员工不得录制其与同事、上级或第三方的电话通话、视频会议或面谈，除非此类录制得到了所有参与方的事先同意、符合业务需要且完全符合当地法律（例如，在某些法律辖区，秘密录制谈话是犯罪行为）以及任何适用的公司政策。



**问：**  
我发现将我与同事的会议进行录音比记笔记容易，但我不敢去征求同意，而是更愿意用我的智能手机来悄悄录制。我可以这样做吗？

**答：**  
公司仅支持公开透明的录制，此类录制须获得所有被录制人的同意且不得违反适用的法律。

### 我可以录制与同事的会议吗？



我们认识到人工智能日益重要。  
在应特格，我们负责任地拥抱前沿技术。

## Artificial intelligence



### 创意及创新： 负责任地使用人工智能 (AI) 工具

- 您不得将应特格的保密信息或商业秘密泄露给第三方人工智能工具（包括但不限于 ChatGPT），除非您已经从法律部获得了这样做的授权。
- 您不得将由第三方人工智能工具生成的工作成果作为你自己的成果展示给内部或外部受众。



问：

我的时间紧迫，而且我认为第三方人工智能工具可以帮助我按时交付。为了让该人工智能工具提供有用的反馈，我需要输入应特格的保密信息。我接下来该怎么办？

答：

您绝不能将应特格的保密信息或商业保密泄露给第三方人工智能工具，除非您已经从法律部获得了这样做的授权。



**确保您：**

- 力争使用公平、包容且不带偏见的人工智能系统。
- 只使用安全、可靠，且接受人类合理监督的人工智能系统。



**当心：**

- 绝不因向第三方人工智能工具作出的不当泄露行为而损害应特格的保密信息或商业秘密。

## 奉献以追求卓越： 广告与推广

我们必须准确地描述公司产品和服务。任何形式的广告或推广声明、营销材料都必须获得所有必要的批准。所有员工对公司现有品牌、商标和服务标志的使用必须遵循我们的品牌标准。

## 奉献以追求卓越： 公开演示与发表文章

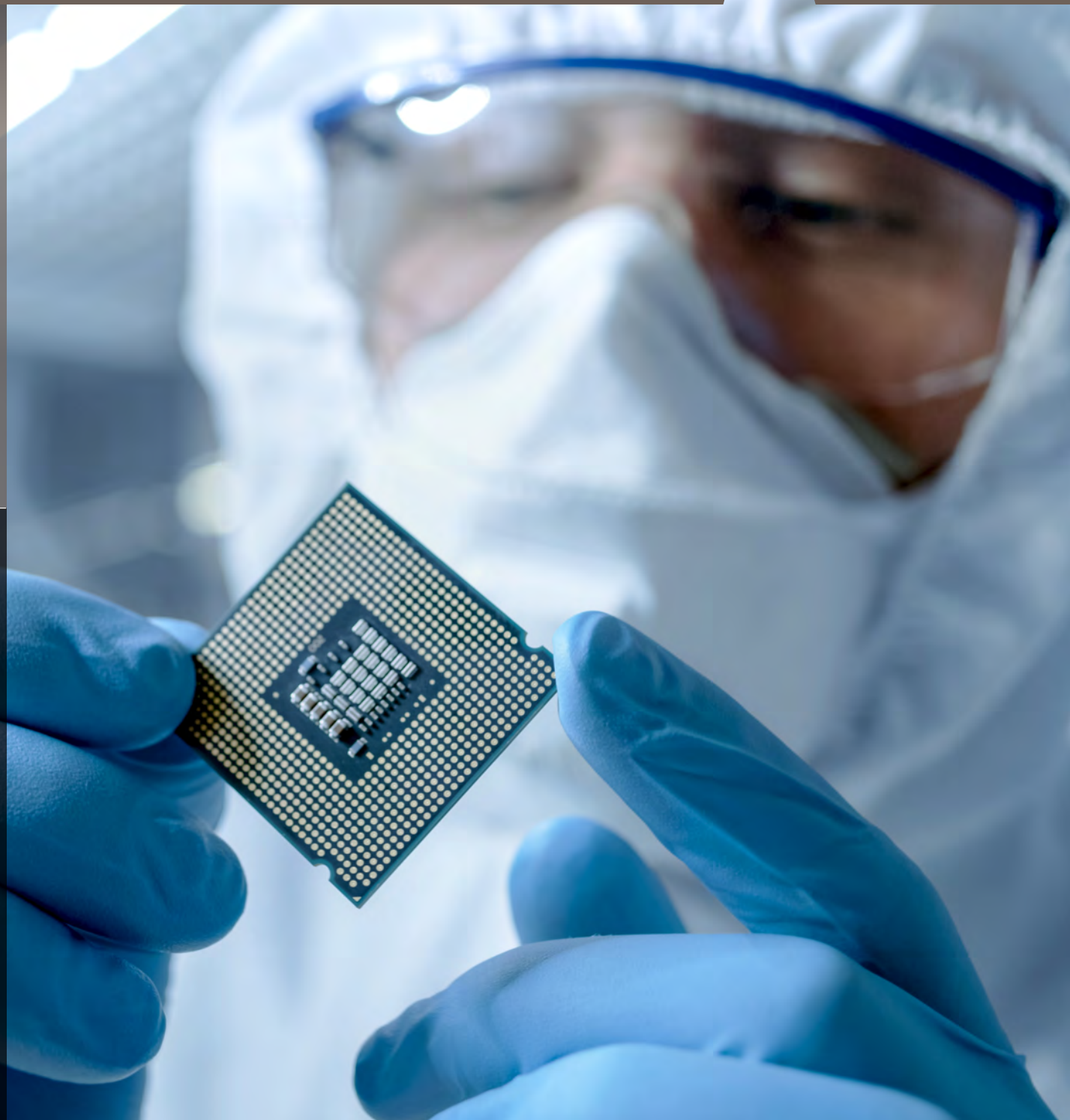
应特格员工经常有机会进行公开演示或发表文章讨论与其工作或专业领域相关的内容。您的公开演示或文章不得泄露公司或客户的专有信息。在使用或见刊之前，所有此类文章或演示都必须在发布前根据公司政策得到妥善批准。





# 追求卓越

我们将就执行设立高标准, 并通过各层级的卓越领导力争成为同级产业中的最优。



## 追求卓越： 尊重第三方知识产权

知识产权对于保护公司在开发新产品、新工艺和新创意中的投资至关重要。正如应特格时刻对知识产权保护保持警觉那样，我们也必须尊重他人的知识产权。绝大多数计算机软件和文献都受版权保护。这说明，除非是出于备份或安全需要，拷贝副本是违法的。未经授权使用他人的知识产权可能导致公司面临民事诉讼并遭受损失，此类行为是被禁止的。在许多国家和地区，盗窃或不当使用商业秘密、专有信息或其他知识产权，可能导致应特格以及涉事员工面临高额罚款和刑事处罚。



### 了解更多：

- 保密信息
- 请访问知识产权 [Ensider](#) 页面

## 追求卓越： 对外交流

作为首要原则，任何员工不得对外谈论应特格的业务、绩效和政策，也不得披露重大非公开信息，除非得到法律部、企业传播部或投资者关系部门的适当授权。例如，员工不得预测销售额和利润，也不得预估产品上市日期或传播尚未公开的信息（除非已经获得了法律部、企业传播部或投资者关系部门的事先批准）。只有获得批准的员工才可以代表公司与记者、研究分析师、政府或执法官员以及其他外部方沟通。除非某员工已经事先获批与这些外部方沟通，否则该员工应将来自政府或执法官员的问询意见转交法律部。其他外部方应被转接给法律部和企业传播部。



问：

一位媒体人给我发送电子邮件，要求我对最近一则涉及公司的新闻发表评论。我该如何回复？

答：

除非您已经获得了代表应特格发言的授权，否则，您应将这位媒体人转接给公司公关团队或法律部。

问：

一位市场研究员联系了我，并表示，如果我与他们进行30分钟的会面并回答他们关于应特格应用程序的问题，我将获得100美元。我该参加吗？

答：

在获得法律部的书面批准之前，您不应该参加。



了解更多：

- 请与法律部讨论有关对外交流的任何疑问或意见。



为了客户与彼此，我们要尽心做到最好。



## 追求卓越： 质量

应特格在全球范围内追求卓越以实现未来技术突破。

我们持续致力于：

- 超越客户和相关各方的要求及期待。
- 提升产品、工艺和质量管理体系的品质。
- 提供创新性的产品、服务和技术。
- 对标已有愿景和目标来审核我们的表现。

我们致力于开发先进技术并交付最高质量的产品以支持客户的成长和成功。

### 了解更多：

- [请查阅质量政策](#)
- [请访问质量 Insider 页面](#)



问：

在薄膜制造完成后的目视检查中，您在薄膜上发现了一些不连续的异常斑点。该材料符合技术规格要求，而且您知道团队正在处理该材料的积压订单。您该怎么做？

ANSWER:答：

即使材料符合技术规格要求，发现任何异常问题都应上报。我们大家有责任确保不向客户交付有问题或存疑的产品。忽视质量将可能导致客户直接对我们的丧失信任。



## 追求卓越： 健康安全的工作环境

在应特格的业务开展方面，我们的集团运营及产品生产方式是环境可持续的，而且不会威胁我们的员工、客户或公众的健康与安全。我们告知员工和公众关于产品以及工作场所化学品对安全、健康和环境产生的影响以及如何安全地处理和使用这些材料。我们将对我们的产品和运营进行定期审核，从而监督其法律合规情况。因为应特格处理并加工许多不同的、且具有潜在危险性的材料，所以我们拥有一套稳健的环境、健康和安全管理（EHS）合规框架，以遵守这一重要领域所涉的多项法律法规。

### 您能帮上些什么？

此外，我们每个人都对应特格达到这些严苛的要求发挥着重要作用。如果您听说或看见一些疑似违反我们义务或政策的行为，请积极主动地大胆发声。我们的沟通越多，就能越好地处理任何不安全或不健康的工作条件。对于可能存在健康、安全或环境风险的情形，必须即刻进行报告。**只有通过每个人的积极参与和支持，我们才能实现目标，打造安全健康的工作场所。**

我们致力于构建非暴力的工作环境，我们将不会容忍发生在工作场所内或公司举办的活动上或执行业务期间的任何程度的暴力或暴力威胁。任何情况下，都不得携带武器上班。如果您发现有违反该政策的行为，您应该立刻报告人力资源或法律部。如果出现潜在的暴力活动，请联系您当地的 EHS 部门。



## 追求卓越： 健康安全的工作环境



问：

我发现我所在领域的一些做法看起来不安全。我能告诉谁呢？我是新来的，而我不想被当成麻烦制造者。

答：

请与您的上级或 EHS 部门成员讨论您的关切。这些做法的存在也许有其道理，但重要的是，请记住，提出关于安全的关切并不会带来麻烦，这是负责任的做法。

问：

分包商是否也要遵守与员工一样的健康、安全和安保政策及程序？

答：

当然。应特格员工有责任确保，在应特格工作场所工作的分包商和供应商理解并遵守管理相关设施的所有适用法律法规，同时也遵守公司可能提出的额外要求。



**确保您：**

- 遵守适用于自己岗位的安全与安保规定及惯例。
- 每次进入和离开有安保措施的区域时，都要出示并读取您的个工牌，而且不允许他人在未正确读取工牌的情况下进入该区域。
- 尊重我们的邻居以及我们运营所在社区的环境权利和权益。
- 将所有意见报告给公司的环境、健康和 safety 专员、法律部或 ENTEGRITY 专线。



**当心：**

- 不安全的做法或工作条件。
- 疏于执行安全或安保标准，例如设施进入程序和密码协议。



**了解更多：**

- 请与环境、健康和 safety 部门成员、法律部或 ENTEGRITY 专线讨论有关环境、健康和 safety 合规的任何疑问或关切。
- 请访问环境、健康与安全管理 [体系 Ensider 页面](#)



## 追求卓越：

# 饮酒与成瘾性药物的使用

- 对此，我们的立场非常明确。在上班或开展应特格业务时，您不能处于受酒精或药物影响的状态，而且您应该时刻准备好履行自己的工作职责，而饮酒和服用成瘾性药物对于您团队的其他成员是不安全也不尊重的。
- 在开展应特格业务时，不得使用、持有非法药物或任何可能对安全有效的工作环境造成干扰或可能损害公司声誉的药物，也不得在这类药物影响下开展业务。
- 严禁在工作场所服用成瘾性药物或饮酒。
- 如果经理合理怀疑某员工因使用成瘾性药物和/或饮酒可能会对员工自身的工作绩效造成不利影响，或可能损害员工自身以及工作场所内其他人的安全，那么这位经理可以要求对该员工进行酒精和/或成瘾性药物筛检。合理怀疑可以基于某些客观症状，例如该员工的外表、举止或言谈。
- 在工作应酬中或与客户饮酒应有限且适量。绝不因饮酒而导致履职受损或行为失当，不得威胁他人安全或违法。
- 我们的完整政策详见应特格药物滥用政策，可查阅员工入职材料和访问 Ensider。



了解更多：

- [请查阅药物滥用政策](#)

## 追求卓越： 离职责任

离职员工必须：

- 立刻归还所有的公司资产，包括实物资料和应特格的信息资产，例如计算机、移动电话、电话卡、门禁卡、钥匙、名片以及电子存储媒介。
- 离开时不得制作或携带应特格信息的副本。
- 即使离开公司后，也不得向他人透露应特格的非公开信息。

如不履行上述义务，则可能面临严重的民事和刑事处罚。





## 公司总部

129 Concord Road  
Billerica, MA 01821  
美国

Entegris®、Entegris Rings Design® 以及其它在 [entegris.com/trademarks](https://entegris.com/trademarks) 上列示的应特格产品名称是Entegris, Inc.的商标。所有的第三方产品名称、标识以及公司名称都是各自所有人的商标或注册商标。对其使用并不意味着应特格与商标所有人是隶属、赞助或背书的关系。

版权所有 2023–2025 Entegris, Inc. | 保留所有权利 | 9000-7680-1225

免责声明: 对于美国境内的非管理岗位员工受“全国劳动关系法案”第 7 款保护的权力, 即开展互助互保联合行动的权利, 本“准则”无意干预, 也不会执行过程中干预此项权利。