



Geschäftlicher Verhaltens- und Ethikkodex

März 2023

Botschaft des CEOs	3
Vision, Mission und Leitprinzipien ...	4
Unsere Integrität	5
Einhaltung von Gesetzen, Regeln und Vorschriften	6
Interessenskonflikte	6
Datenschutz	7
Insiderhandel	7
Genauigkeit von Büchern, Aufzeichnungen und öffentlichen Berichten	8
Ehrlicher und ethisch fairer Umgang	8
Verhinderung von Bestechung, Korruption und Geldwäsche	8
Geschenke und Zuwendungen	9
Unsere Mitarbeiter	10
Respekt am Arbeitsplatz	11
Gesundheit und Sicherheit	11
Gleiche Beschäftigungschancen	12
Verhinderung von Belästigung/sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz	12

Menschenrechte und Bekämpfung des Menschenhandels	13
Schutz und ordnungsgemäße Verwendung von Unternehmensvermögen	13

Unsere Partner und die Welt

Kundenbeziehungen und Qualitätsprodukte	15
Lieferantenbeziehungen	15
Kartell- und Wettbewerbswidrigkeiten	15
Einhaltung globaler Handelsvorschriften	16
Umwelt	17
Vertraulichkeit	18
Öffentliche Äußerungen und soziale Medien	18

Den Kodex leben und verwalten

Kennen Sie Ihre Verantwortlichkeiten	20
Besondere Pflichten von MKS-Führungskräften	20
So melden Sie ein Problem	20
Untersuchen von Problemen	21
Verwaltung des Verhaltenskodex	21
Verzicht auf den Verhaltenskodex	21

Inhaltsverzeichnis



Unser Geschäftlicher Verhaltens- und Ethikkodex (der „Kodex“) legt Verhaltensstandards unseres Unternehmens für Direktoren, leitende Angestellte und Mitarbeiter von MKS Instruments, Inc. und all unseren Tochtergesellschaften (zusammen „MKS“ oder das „Unternehmen“) fest.

Dieser Kodex spiegelt unsere Unternehmenswerte wider. Er soll die Durchführung aller Geschäfte des Unternehmens in Übereinstimmung mit hohen Integritätsstandards und allen geltenden Gesetzen und Vorschriften fördern und Fehlverhalten verhindern.

Wenn Sie Fragen zu unserem Kodex oder seiner Anwendung in irgendeiner Situation haben, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, einen Vertreter der Personalabteilung oder die Rechtsabteilung.

Hier bei MKS verpflichten wir uns, Geschäfte mit den höchsten Integritätsstandards zu führen – lassen Sie uns alle gemeinsam daran arbeiten, sicherzustellen, dass wir dieses Ziel jeden Tag erreichen, bei jeder Interaktion mit unseren Kunden, Lieferanten und Kollegen.

John TC Lee
Chief Executive Officer und Präsident
MKS Instruments, Inc.

Unsere Vision

Technologien ermöglichen,
die die Welt verändern

Unsere Mission

Als Innovationsführer und
vertrauenswürdiger Partner
über die Grenzen des
Möglichen gehen

Leitprinzipien

➤ WACHSEN | Nachhaltiges und profitables Wachstum

- Kritischste Kundenherausforderungen lösen
- Identifikation und Investition in Bereiche mit hohem Wachstum
- Führend sein in der Finanzstärke

➤ GEWINNEN | Als Team mehr erreichen

- Ganzheitlich denken
 - Gesamtunternehmen
 - Unternehmensbereich
 - Einzelner Mitarbeiter
- Mitarbeiter fördern und einbinden
- Kultur respektvoller und konstruktiver Aufmerksamkeit pflegen
- Diversität und Inklusion leben

➤ INNOVATION | Innovation als Kernkompetenz

- Mut, neue Ansätze und Ideen vorzubringen
- Hohe Innovationsfrequenz und Durchbrüche stimulieren
- Aufmerksam für neue Chancen und Disruptionen sein

➤ VERANTWORTUNG | Verantwortung zu jeder Zeit

- Pflichtbewusstsein im Team wie als Einzelner
- Diszipliniert und kontinuierlich Verbesserungen in allen Bereichen vorantreiben
- Sein Bestmögliches geben – jeden Tag



Unsere Integrität

Einhaltung von Gesetzen, Regeln und Vorschriften

Es ist wichtig, dass wir alle - Mitarbeiter, Führungskräfte und Direktoren - alle Gesetze, Regeln und Vorschriften einhalten, die für das Unternehmen gelten, wo immer wir geschäftlich tätig sind. Dies erfordert von uns gutes Urteilsvermögen und gesunden Menschenverstand, wenn es darum geht, alle geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften einzuhalten. In Situationen, in denen Sie sich über die richtige Entscheidung oder Vorgehensweise unsicher sind, fragen Sie Ihren Vorgesetzten, die Personalabteilung oder die Rechtsabteilung um Rat.

Wenn Ihnen ein Verstoß gegen Gesetze, Regeln oder Vorschriften durch das Unternehmen bekannt wird, sei es durch seine leitenden Angestellten, Mitarbeiter oder Direktoren, sollten Sie die Angelegenheit unverzüglich der Unternehmensleitung oder über die MKS Compliance Hotline melden (siehe „So melden Sie ein Problem“ unten für weitere Informationen).

Für MKS ist es am effizientesten, Angelegenheiten intern anzugehen. Es steht Ihnen jedoch auch frei, illegale Aktivitäten, einschließlich Verstöße gegen Bundes-, Landes- oder ausländische Gesetze, der zuständigen Aufsichtsbehörde zu melden. Dieser Kodex verbietet Ihnen nicht die Teilnahme an oder Unterstützung von behördlichen Verfahren oder Ermittlungen.

Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn Sie Maßnahmen ergreifen oder Interessen haben, die Sie daran hindern, Ihre Pflichten und Verantwortlichkeiten im Unternehmen ehrlich, objektiv und effektiv zu erfüllen.

Interessenskonflikte

Es ist wichtig, dass wir uns nicht an Aktivitäten beteiligen oder keine persönlichen Interessen haben, die einen echten oder potentiellen „Interessenkonflikt“ darstellen. Ein Interessenkonflikt tritt auf, wenn Ihre persönlichen Interessen im Konflikt mit den Interessen des Unternehmens stehen oder zu stehen scheinen. Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn Sie Maßnahmen ergreifen oder Interessen haben, die Sie daran hindern, Ihre Pflichten und Verantwortlichkeiten im Unternehmen ehrlich, objektiv und effektiv zu erfüllen. Wir können zwar nicht alle Aktivitäten beschreiben, die zu einem Interessenkonflikt führen könnten, aber einige gängige Beispiele für potentielle Konflikte sind:

- ➔ **Finanzielle Interessen.** Es kann ein Konflikt vorliegen, wenn ein Mitarbeiter, leitender Angestellter oder Direktor (oder ein Mitglied seiner oder ihrer Familie) ein finanzielles Interesse an einem Unternehmen hat, das mit MKS Geschäfte macht oder mit MKS konkurriert oder anderweitig das Geschäft von MKS beeinträchtigen könnte.
- ➔ **Externe Beschäftigung oder Beratungsdienste.** Mitarbeiter und leitende Angestellte sollten nicht mit Firmen oder Unternehmen arbeiten oder Absprachen treffen, die mit MKS konkurrieren oder in erheblichem Umfang Geschäfte mit MKS tätigen. Jegliche Mitarbeit oder Beratung, die anderweitig den Anschein eines Interessenkonflikts erweckt oder sich negativ auf Ihre Arbeit für MKS auswirkt, sollte vermieden werden. Direktoren dürfen keine Dienstleistungen für einen bedeutenden Konkurrenten oder ein anderes Unternehmen erbringen, die einen wesentlichen Interessenkonflikt schaffen.
- ➔ **Externe Vorstandsarbeit.** Mitarbeiter und leitende Angestellte dürfen nicht im Vorstand eines gewinnorientierten Unternehmens tätig sein, es sei denn, die Rechtsabteilung von MKS hat dies im Voraus genehmigt. Direktoren dürfen nicht als Direktor für einen bedeutenden Konkurrenten oder ein anderes Unternehmen fungieren, wenn dies einen wesentlichen Interessenkonflikt schafft.
- ➔ **Persönliche Beziehungen.** Die Zusammenarbeit mit Verwandten oder anderen Personen, zu denen ein Mitarbeiter enge persönliche Beziehungen hat, kann in bestimmten Fällen einen Interessenkonflikt darstellen. Mitarbeiter und leitende Angestellte dürfen die Leistungsbewertung von unmittelbaren Familienmitgliedern nicht beaufsichtigen, überprüfen oder beeinflussen, es sei denn, die Situation wurde im Voraus vom Chief Human Resources Officer von MKS genehmigt. Wir möchten Situationen vermeiden, in denen die Loyalität gegenüber einer anderen Person die objektive Entscheidungsfindung oder interne Kontrollen beeinträchtigen oder das Risiko eines unbefugten Austauschs vertraulicher Informationen erhöhen kann.

→ **Nutzung des Namens, des Eigentums oder vertraulicher Informationen von MKS.** Sie dürfen den Namen, das Eigentum, geschützte oder vertrauliche Informationen oder den Firmenwert von MKS oder einem seiner Partner nicht zum persönlichen Vorteil oder zum Vorteil anderer verwenden.

Bevor Sie sich an einer der oben beschriebenen Aktivitäten oder einer anderen Aktivität beteiligen, die als potentieller Interessenkonflikt interpretiert werden könnte, oder wenn Sie sich nicht sicher sind, ob eine Aktivität einen Interessenkonflikt schaffen könnte, müssen Sie sich an die Rechtsabteilung von MKS wenden, um eine vorherige Genehmigung einzuholen. Wenn Ihnen ein tatsächlicher Interessenkonflikt oder eine Situation bekannt wird, die als potentieller Interessenkonflikt angesehen werden könnte, teilen Sie dies unverzüglich Ihrem Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung von MKS mit.

Datenschutz

Als globales Unternehmen unterliegt MKS verschiedenen Datenschutzgesetzen und -vorschriften. Wir erheben und verarbeiten personenbezogene Daten, wenn dies für geschäftliche Zwecke erforderlich oder angemessen ist. Wir ergreifen angemessene Maßnahmen, um die Sicherheit und Vertraulichkeit von Unternehmensunterlagen mit personenbezogenen Daten zu gewährleisten. Wir glauben, dass der Schutz personenbezogener Daten dazu beiträgt, das Vertrauen in MKS und seine Produkte und Dienstleistungen zu erhalten.

MKS hat eine *Globale Datenschutzrichtlinie* eingeführt, die Regeln und Grundsätze enthält, um den sicheren Umgang mit personenbezogenen Daten im gesamten Unternehmen zu gewährleisten. Diese Richtlinie ist in der elektronischen Richtliniendatenbank des Unternehmens und auf der MKS-Insight-Seite der Rechtsabteilung verfügbar. Wir haben auch die Datenschutzmitteilung für Mitarbeiter von MKS eingeführt und pflegen diese entsprechend. Damit stellen wir Mitarbeitern von MKS Informationen zu personenbezogenen Daten bereit, die wir möglicherweise vor, während und nach der Beschäftigung verarbeiten. Darüber hinaus veröffentlichen wir unsere Datenschutzerklärung auf unseren Websites. Hierin sind unsere Richtlinien für die Erfassung personenbezogener Daten über unsere Websites, Produktanfragen und den Bestellprozess dargelegt. Als Mitarbeiter von MKS sind wir verpflichtet, Verfahren zu verstehen und einzuführen, die die Einhaltung der geltenden Datenschutzgesetze auf der ganzen Welt sicherstellen.

Mitarbeiter, die möglicherweise Zugriff auf personenbezogene Daten haben, werden jährlich zum Thema Datenschutz geschult und sollten alle tatsächlichen oder vermuteten Datenschutzverletzungen der Rechtsabteilung von MKS melden. Wenn Sie Fragen oder Bedenken bezüglich unserer Datenschutzrichtlinien und -verfahren haben, wenden Sie sich bitte an privacy@mksinst.com.



Insiderhandel

Allen Mitarbeitern von MKS ist es gesetzlich und gemäß unserer Richtlinie untersagt, mit Wertpapieren von MKS oder anderen Unternehmen zu handeln, wenn sie über wesentliche nicht-öffentliche Informationen über MKS oder solche anderen Unternehmen verfügen – einschließlich unserer Lieferanten und Kunden. Mitarbeitern ist es auch untersagt, solche Informationen an andere weiterzugeben, die auf der Grundlage dieser Informationen Handel treiben könnten. Wesentliche nicht-öffentliche Informationen sind alle nicht-öffentlichen Informationen, deren Offenlegung die Entscheidung eines Anlegers in Bezug auf die Wertpapiere der Gesellschaft beeinflussen würde. Um sicherzustellen, dass sich Mitarbeiter nicht an verbotenen Insiderhandel beteiligen, und um selbst den Anschein einer unzulässigen Transaktion zu vermeiden, hat MKS eine *Richtlinie zum Insiderhandel* eingeführt, die in der elektronischen Richtliniendatenbank des Unternehmens oder auf der MKS-Insight-Seite der Rechtsabteilung verfügbar ist.

Wenn sich ein Mitarbeiter über die Einschränkungen beim Kauf oder Verkauf von Wertpapieren des Unternehmens oder der Wertpapiere eines anderen Unternehmens, das aufgrund seiner Beschäftigung bei MKS vertraut ist, nicht sicher ist, sollte der Mitarbeiter vor einem solchen Kauf oder Verkauf die Rechtsabteilung konsultieren.

Genauigkeit von Büchern, Aufzeichnungen und öffentlichen Berichten

Die Integrität der Bücher und Aufzeichnungen des Unternehmens ist entscheidend für unseren Erfolg, die Aufrechterhaltung des Vertrauens unserer Aktionäre und die Erfüllung gesetzlicher und behördlicher Auflagen. Aus diesem Grund schätzen wir das Engagement jedes Mitarbeiters, alle Geschäftsvorgänge korrekt zu melden. Die Genauigkeit unserer Bücher und Aufzeichnungen stellt sicher, dass unsere öffentlichen Berichte korrekt sind. Zum Beispiel:

- ➔ Alle Bücher, Aufzeichnungen und Konten des Unternehmens müssen in Übereinstimmung mit allen anwendbaren Vorschriften und Standards geführt werden und die wahre Natur der aufgezeichneten Transaktionen genau widerspiegeln.
- ➔ Der Jahresabschluss des Unternehmens muss den allgemein anerkannten Rechnungslegungsvorschriften und den Rechnungslegungsgrundsätzen des Unternehmens entsprechen.
- ➔ Es darf kein nicht offengelegtes oder nicht aufgezeichnetes Konto oder Fonds für irgendeinen Zweck eingerichtet werden.
- ➔ In den Büchern oder Aufzeichnungen des Unternehmens dürfen aus keinem Grund falsche oder irreführende Einträge vorgenommen werden, und es darf keine Auszahlung von Unternehmensgeldern oder anderem Unternehmenseigentum ohne angemessene Belegdokumente erfolgen.

Die Richtlinien von MKS schreiben vor, in Berichten und Dokumenten, die bei der Securities and Exchange Commission (SEC, US-Börsenaufsichtsbehörde) eingereicht oder vorgelegt werden sowie in anderen öffentlichen Mitteilungen eine vollständige, faire, genaue, zeitnahe und verständliche Offenlegung bereitzustellen.

Mitarbeiter, die am Rechnungslegungs-, Finanzberichterstattungs- oder Offenlegungsprozessen des Unternehmens beteiligt sind, müssen mit allen anwendbaren Rechnungslegungsprozessen, Offenlegungskontrollen und -verfahren sowie internen Kontrollen für die Finanzberichterstattung vertraut sein und diese einhalten. Außerdem müssen Sie die erforderlichen Schritte unternehmen, um sicherzustellen, dass die Jahresabschlüsse des Unternehmens und damit verbundene Offenlegungen vollständig, fair, genau, zeitnah und verständlich sind.

Ehrlicher und ethisch fairer Umgang

Wir sollten stets bestrebt sein, ehrlich, ethisch und fair mit unseren Lieferanten, Kunden, Wettbewerbern und Mitarbeitern umzugehen. Aussagen zu den Produkten und Dienstleistungen von MKS dürfen nicht unwahr, irreführend, täuschend oder

betrügerisch sein. Wir dürfen keine unlauteren Vorteile erzielen durch Manipulation, Verschleierung, Missbrauch von privilegierten Informationen, Falschdarstellung wesentlicher Tatsachen oder andere unfaire Handelspraktiken.

Verhinderung von Bestechung, Korruption und Geldwäsche

Als globales Unternehmen nehmen wir unsere Verpflichtung zur Einhaltung der internationalen Anti-Korruptionsgesetze ernst. Bestechungsgelder und Schmiergelder sind kriminelle Handlungen, die gesetzlich streng verboten sind. Sie dürfen niemals irgendeine Form von Bestechung oder Schmiergeld anbieten, geben, erbitten oder annehmen. Sie dürfen ausländischen Regierungsbeamten, einschließlich Mitarbeitern von Staatsunternehmen, ausländischen politischen Parteien oder Kandidaten oder öffentlichen internationalen Organisationen, niemals direkt oder indirekt eine korrupte Zahlung anbieten oder leisten.

MKS hat *Antikorruptionsrichtlinien und -verfahren* eingeführt, um unsere Mitarbeiter, Vertriebspartner und andere Vertreter über ihre Verpflichtungen gemäß diesen Antikorruptionsgesetzen – zu denen beispielsweise der US Foreign Corrupt Practices Act und der UK Bribery Act gehören – aufzuklären und zur Sicherstellung der Einhaltung dieser Gesetze beizutragen. Unsere Richtlinien verbieten Zahlungen von Wertgegenständen, um jemanden auf unangemessene Art dazu zu bringen, in einer Weise zu handeln oder nicht zu handeln, von der MKS profitiert. Die gesamten *Antikorruptionsrichtlinien und -verfahren* sind in der elektronischen Richtliniendatenbank des Unternehmens und auf der MKS-Insight-Seite der Rechtsabteilung veröffentlicht.

Geldwäsche beinhaltet das Verbergen oder Verschleiern von Erlösen aus kriminellen Aktivitäten durch ansonsten legitime Geschäftstransaktionen. MKS muss sicherstellen, dass wir keine Erlöse aus kriminellen Aktivitäten erhalten oder anderweitig in solche Aktivitäten verwickelt werden, auch nicht versehentlich. Um dies zu vermeiden, müssen wir Verfahren aufrechterhalten und befolgen, um die Identität von Unternehmen, mit denen wir Geschäfte tätigen, festzustellen, aufzuzeichnen und zu überprüfen, Transaktionen zu überwachen und nach Anzeichen fragwürdiger Transaktionen Ausschau zu halten, die möglicherweise Geldwäsche beinhalten. Einige Beispiele für fragwürdige Transaktionen sind Barzahlungen und Zahlungen von Kunden von mehreren Konten oder Konten außerhalb des Landes, in dem der Kunde tätig ist. Mitarbeiter sollten unverzüglich ihren Vorgesetzten oder die Rechtsabteilung benachrichtigen, wenn sie Geldwäscheaktivitäten vermuten.

Geschenke und Zuwendungen

Bei MKS wollen wir in unseren Geschäftsbeziehungen selbst den Anschein von Unangemessenheit vermeiden, und dazu gehört auch der Austausch von Geschenken und Zuwendungen. Die *Antikorruptionsrichtlinien und -verfahren* des Unternehmens, die in der elektronischen Richtliniendatenbank des Unternehmens und auf der MKS-Insight-Seite der Rechtsabteilung veröffentlicht sind, enthalten detaillierte Anweisungen zu zulässigen Geschenken und verbotenen Aktivitäten.

Wir werden keine Gelder oder Vermögenswerte des Unternehmens für Geschenke, Zuwendungen oder andere Gefälligkeiten an Mitarbeiter, leitende Angestellte, Direktoren oder Regierungsbeamte verwenden, es sei denn, solche Geschenke entsprechen geltendem Recht, haben einen geringen Betrag und werden nicht in Erwartung einer Gegenleistung des Empfängers gegeben. Außerdem müssen die Offenlegungs- und Aufzeichnungspflichten des Unternehmens eingehalten werden. Im Allgemeinen können Werbegeschenke von geringem Wert (wie in den Richtlinien und Verfahren des Unternehmens definiert) aus Höflichkeit oder zur freundschaftlichen Verständigung gegeben werden. Werbegeschenke, die einen

Nennwert überschreiten, bedürfen der vorherigen Genehmigung Ihres Landes- oder Regionalfinanzdirektors, der Rechtsabteilung oder der Personalabteilung.

Darüber hinaus dürfen wir keine Geschenke, Zuwendungen oder andere Gefälligkeiten von Kunden, Lieferanten oder anderen Personen, die mit dem Unternehmen Geschäfte tätigen oder zu tätigen versuchen, annehmen oder es einem Familienangehörigen gestatten, diese anzunehmen, es sei denn, es handelt sich um Gegenstände, die dem Nennwert entsprechen. Wenn Sie Geschenke erhalten, die den Nennwert überschreiten, geben Sie diese Geschenke sofort zurück und melden Sie dies Ihrem Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung von MKS. Wenn eine sofortige Rückgabe nicht praktikabel ist, übergeben Sie die Geschenke an MKS für wohltätige Zwecke oder andere Zwecke, die das Unternehmen für angemessen hält.





Unsere Mitarbeiter

Respekt am Arbeitsplatz

Gemeinsam können wir die schwierigsten Probleme unserer Kunden lösen – aber nur, wenn wir ein Umfeld aufrechterhalten, in dem alle Stimmen gehört und geschätzt werden. Um Teams zu rekrutieren und aufzubauen, die erfolgreich, kooperativ und innovativ sind, setzen wir uns dafür ein, ein Arbeitsumfeld zu gewährleisten, das auf gegenseitigem Respekt, Unterstützung und Verantwortlichkeit basiert. Wir teilen die gemeinsame Verantwortung für die Förderung eines positiven Arbeitsumfelds. Wir erwarten von Ihnen, dass Sie sicherstellen, dass wir eine Kultur der Inklusion, Vielfalt, Zusammenarbeit, Fairness und Respekt leben.

Gesundheit und Sicherheit

Gut ausgebildete und achtsame Mitarbeiter sind unser bester Schutz vor vermeidbaren Unfällen. Wir betonen die individuelle Verantwortung für die Sicherheit aller Mitarbeiter auf allen Führungsebenen. Wir glauben, dass jeder Mitarbeiter unserem Team einen Mehrwert bringt, indem er potentielle Sicherheitsrisiken und -probleme meldet, und wir schätzen Ihre Partnerschaft bei der Implementierung von Lösungen. Um diese Ziele zu erreichen, brauchen wir Ihre Hilfe. Wir begrüßen, ermutigen und unterstützen Ihre Teilnahme an unseren Gesundheits- und Sicherheitsprogrammen. Gemeinsam können wir dazu beitragen, einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz zu fördern, während wir als verantwortungsbewusster Nachbar in unseren Gemeinden weiterhin Qualitätsprodukte anbieten.

Wir sind bestrebt, alle Geschäftsaktivitäten auf eine sichere und verantwortungsbewusste Weise durchzuführen, die unsere Mitarbeiter, Kunden, die Umwelt und die globale Gemeinschaft respektiert und die Gesetze dort einhält, wo wir tätig sind. Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitserwägungen sind für unsere Geschäftspraktiken von grundlegender Bedeutung. Unser Ziel ist es sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter von MKS diese Richtlinie verstehen, fördern und bei der Umsetzung unterstützen und diese Grundsätze befolgen:

- ➔ Wir werden daran arbeiten, unsichere Bedingungen an unseren Arbeitsplätzen zu beseitigen, um das Auftreten von arbeitsbedingten Verletzungen, Krankheiten und Sachschäden zu verhindern.
- ➔ Wir alle sind dafür verantwortlich, unsere Arbeitstätigkeiten auf sichere und angemessene Weise in Übereinstimmung mit Sicherheitsschulungen, berufsspezifischen Anweisungen und geltenden EHS-Vorschriften (Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften) auszuführen.
- ➔ Alle gemeldeten unsicheren Bedingungen und Vorfälle werden nach bestem Wissen und Gewissen untersucht und korrigiert.

Wir begrüßen, ermutigen und unterstützen Ihre Teilnahme an unseren Gesundheits- und Sicherheitsprogrammen. Gemeinsam können wir dazu beitragen, einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz zu fördern. . .

- ➔ Arbeitsunfälle oder Berufskrankheiten melden Sie unverzüglich Ihrem Vorgesetzten.
- ➔ Im Falle eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit eines Mitarbeiters sorgen wir für unverzügliche medizinische Versorgung, unverzüglichen Zugang zu fairen und angemessenen Leistungen und eine Rückkehr in eine Erwerbstätigkeit, wann immer dies möglich ist.
- ➔ Unser Managementteam wird an seinem Verständnis, seiner Unterstützung und Umsetzung unserer Gesundheits- und Sicherheitsprogramme gemessen.
- ➔ Wir werden alle geltenden EHS-Vorschriften einhalten.
- ➔ Wir werden mit unseren Mitarbeitern, Kunden, Gemeinden und anderen interessierten Parteien zusammenarbeiten, um unsere Gesundheits- und Sicherheitsprogramme kontinuierlich zu verbessern.
- ➔ Wir werden Gesundheits- und Sicherheitsziele und -vorgaben in Bezug auf den Schutz unserer Mitarbeiter vor Verletzungen und Krankheiten festlegen und überprüfen.

Um ein sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten, wird von jedem Mitarbeiter erwartet sicherzustellen, dass seine Leistung nicht durch den Konsum von Alkohol, Marihuana (sofern legalisiert), illegalen Drogen, verschreibungspflichtigen oder rezeptfreien Medikamenten beeinträchtigt wird, die Ihre Leistung beeinträchtigen könnten. Maßvoller Alkoholkonsum ist bei vom Unternehmen gesponserten Veranstaltungen erlaubt.

Gleiche Beschäftigungschancen

MKS hat sich verpflichtet, allen Mitarbeitern des Unternehmens und Bewerbern faire und gleiche Beschäftigungs- und Aufstiegschancen zu bieten. Um dies zu erreichen, ist Ihre Mitarbeit und Beteiligung unerlässlich.

MKS rekrutiert, versetzt, weist Mitarbeiter zu, befördert und vergütet Mitarbeiter auf der Grundlage von Qualifikationen, Verdiensten und Fähigkeiten. Unsere Beschäftigungspraktiken werden nicht beeinflusst von Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht (einschließlich Schwangerschaft und schwangerschaftsbedingten Erkrankungen), sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und -ausdruck, nationaler Herkunft, Alter, Abstammung, Behinderung, Familienstand, Veteran- oder Militärstatus, genetischer Informationen, politischer Zugehörigkeit, Gewerkschaftszugehörigkeit oder anderen gesetzlich geschützten Merkmalen.

MKS wird Gesundheitsinformationen mit größter Vertraulichkeit behandeln, obwohl die Offenlegung aufgrund gesetzlicher, behördlicher oder gerichtlicher Anforderungen erforderlich sein kann. Jede Situation wird individuell bewertet, wobei die Gesundheit und die beruflichen Verantwortlichkeiten eines Mitarbeiters berücksichtigt werden.

Diese Richtlinie regelt alle Aspekte der Rekrutierung, Einstellung, Schulung, Behandlung am Arbeitsplatz, vom Unternehmen gesponserte Aktivitäten, Beförderung, Versetzung, Kündigung und alle anderen Beschäftigungsbedingungen.

Jeder Mitarbeiter, der glaubt, aufgrund eines dieser Faktoren diskriminiert worden zu sein, sollte die Angelegenheit einem Vorgesetzten, einem Vertreter der Personalabteilung oder der Rechtsabteilung melden. MKS toleriert keine disziplinarischen Maßnahmen gegen einen Mitarbeiter, der in gutem Glauben eine Diskriminierung meldet.

Verhinderung von Belästigung/sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz

MKS verpflichtet sich, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei ist von Belästigungen aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität, nationaler Herkunft, Alter, Behinderung, Familienstand, Veteranenstatus, Schwangerschaft, genetischen Informationen oder anderen gesetzlich geschützten Merkmalen. Belästigung schließt hierbei sexuelle Belästigung mit ein.

Um ein produktives und positives Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter zu gewährleisten, duldet MKS keine Form von Belästigung durch Mitarbeiter am Arbeitsplatz, einschließlich Mitgliedern des Managementteams, Kollegen oder durch Nicht-Mitarbeiter wie Kunden, Klienten, Besucher, Anbieter oder Auftragnehmer. Selbst wenn bestimmte Aktivitäten nicht gegen das Gesetz verstoßen, kann eine Handlung dennoch als Belästigung angesehen werden. Belästigung wird nicht geduldet, sei es auf dem Firmengelände, während einer Geschäftsreise für das Unternehmen, an einem Kunden- oder Lieferantenstandort oder bei einer Firmenveranstaltung. Sowohl das Objekt der wahrgenommenen Belästigung als auch der wahrgenommene Belästiger können jeden Geschlechts sein und müssen nicht dem anderen Geschlecht angehören.

MKS setzt sich auch für einen gewaltfreien Arbeitsplatz ein. MKS duldet keine impliziten oder expliziten Drohungen, Einschüchterungen, Mobbing oder Gewalt am Arbeitsplatz. Waffen sind niemals auf dem Firmengelände erlaubt.

Weitere Informationen und Ressourcen zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz finden Sie in den Mitarbeiterhandbüchern von MKS.



Menschenrechte und Bekämpfung des Menschenhandels

MKS hat sich verpflichtet, die Menschenrechte der Arbeiterinnen und Arbeiter zu wahren und sie mit Würde und Respekt zu behandeln. Wir setzen uns auch dafür ein, den Einsatz von Zwangs- und Kinderarbeit zu verbieten.

MKS hat eine Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Menschenhandel und Zwangsarbeit in jeglicher Form für seine Mitarbeiter, Auftragnehmer, Lieferanten und Vertreter eingeführt. Die Richtlinie verbietet die Beteiligung am Menschenhandel, den Einsatz von Zwangsarbeit, die Manipulation oder Verweigerung des Zugangs zu Identifikations- und Einwanderungsunterlagen sowie betrügerische oder anderweitig illegale Anwerbungspraktiken. Die gesamte *Erklärung zu Menschenhandel und moderner Sklaverei* ist auf der Website des Unternehmens veröffentlicht und ist auch bei der Rechtsabteilung von MKS erhältlich.

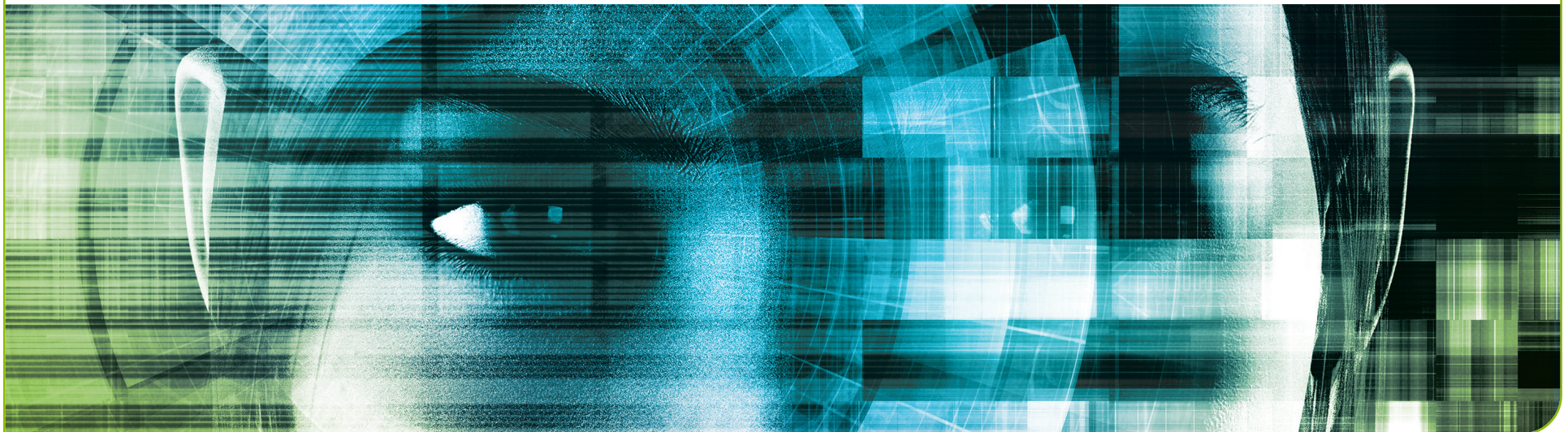
Kinderarbeit darf in keiner Phase des Herstellungsprozesses eingesetzt werden. Der Begriff „Kind“ bezieht sich auf jede Person unter fünfzehn (15) Jahren oder unter dem Alter zum Abschluss der Schulpflicht oder unter dem Mindestalter für eine Beschäftigung in einem bestimmten Land, je nachdem, welches Alter höher ist.

Siehe die *Richtlinie zu Menschenrechten und Arbeitsnormen* des Unternehmens für mehr Informationen.

Schutz und ordnungsgemäße Verwendung von Unternehmensvermögen

Wir sind auf die Vermögenswerte unseres Unternehmens, einschließlich unseres geistigen Eigentums (wie Ideen, Erfindungen, Know-how, Formeln, Methoden, Techniken, Geschäftsgeheimnisse und andere geschützte Informationen) und unsere physischen und elektronischen Vermögenswerte angewiesen, um unser Geschäft effektiv zu führen, unsere Ziele zu erreichen und unseren Wettbewerbsvorteil zu erhalten. Unseren Mitarbeitern kommt eine besondere Bedeutung zum Schutz der Vermögenswerte von MKS zu. Harte Arbeit und Aufmerksamkeit stellen sicher, dass wir keinen Verlust unseres wertvollen Unternehmensvermögens riskieren. Jeder Mitarbeiter muss die notwendigen Schritte unternehmen, um sicherzustellen, dass:

- die Vermögenswerte und Dienstleistungen des Unternehmens ausschließlich zur Förderung der rechtmäßigen Geschäftszwecke des Unternehmens und nicht zum persönlichen Vorteil verwendet werden;
- niemand eine persönliche Gelegenheit wahrnimmt, die er oder sie durch die Arbeit für MKS entdeckt hat;
- niemand das Eigentum von MKS für persönliche Aktivitäten nutzt;
- das geistige Eigentum des Unternehmens vertraulich behandelt wird (siehe „Vertraulichkeit“ weiter unten); und
- die physischen und elektronischen Vermögenswerte des Unternehmens vor Verlust, Beschädigung, Diebstahl, Verschwendung oder unsachgemäßer Verwendung geschützt werden.





Unsere Partner und die Welt

Kundenbeziehungen und Qualitätsprodukte

Unser Erfolg basiert auf unserem Einsatz dafür, unseren Kunden den bestmöglichen Service zu bieten. Wir streben danach, unsere Kunden stets höflich und respektvoll zu behandeln und Geschäfte ehrlich und fair zu führen.

Wir sind stolz auf den Ruf, den sich unser Unternehmen für die Herstellung von Produkten höchster Qualität erworben hat. Um dieses Wachstum und die Verpflichtung zu höchster Qualität fortzusetzen, müssen Sie sich der Bedeutung bewusst sein, die Qualität für die Stabilität und zukünftige Entwicklung des Unternehmens spielt. MKS hat sich dem Konzept „Null Fehler“ verschrieben – Dinge gleich beim ersten Mal richtig zu machen.

Lieferantenbeziehungen

Ein wichtiger Teil unserer Strategie ist die Pflege enger Beziehungen zu unserer Lieferkette. Wir haben hohe Erwartungen an unsere Lieferanten und verlangen, dass diese ethisch und in Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen und Vorschriften und dem *Verhaltenskodex für Zulieferer* des Unternehmens handeln, der Standards und Verhaltensrichtlinien für alle Lieferanten enthält, die weltweit mit dem Unternehmen Geschäfte tätigen. Mitarbeiter, die für Lieferantenbeziehungen verantwortlich sind, müssen mit allen anwendbaren Beschaffungs-, Sourcing- und Sorgfaltsprozessen und -verfahren von MKS vertraut sein und diese einhalten. Diese Mitarbeiter sollten alle Bedenken bezüglich des Verhaltens eines Lieferanten äußern.

Kartell- und Wettbewerbswidrigkeiten

Bei MKS haben wir unsere Position als Marktführer erreicht, indem wir die Konkurrenz ehrlich und fair übertreffen. Kartell- und Wettbewerbsgesetze sichern durch das Verbot unangemessener Aktivitäten den Erhalt einer Marktdynamik, die Innovationen fördert. Wir setzen uns dafür ein, dass wir ethisch einwandfrei und in Übereinstimmung mit allen geltenden Kartell- und Wettbewerbsgesetzen arbeiten.

Bei der Kommunikation mit Wettbewerbern dürfen Mitarbeiter niemals ohne vorherige Anleitung und Genehmigung der Rechtsabteilung von MKS Folgendes besprechen oder vereinbaren:

- ➔ Preise, Verkaufsbedingungen oder Marketingpläne (z. B. Rabatte oder Werbeaktionen)

- ➔ Kosten (z. B. Stücklistendetails oder Rabatte)
- ➔ Vertriebsgebiete (z. B. Aufteilung von Gebieten, Märkten oder Kunden)
- ➔ Beschaffung oder Produktion (z. B. Einschränkung oder Erhöhung von Angebot, Produktion oder Dienstleistungen); oder
- ➔ Boykotte (z. B. die Weigerung, an ein bestimmtes Unternehmen zu verkaufen oder von einem bestimmten Unternehmen zu kaufen)

In Bezug auf Lieferanten und Kunden dürfen Mitarbeiter niemals ohne vorherige Anleitung und Genehmigung der Rechtsabteilung von MKS eine der folgenden Maßnahmen ergreifen:

- ➔ Verweigerung von geschäftlichen Transaktionen für wettbewerbswidrige Zwecke
- ➔ Kunden verpflichten, andere MKS-Produkte oder -Dienstleistungen als Bedingung für den Kauf eines gewünschten MKS-Produkts oder -Dienstes in Anspruch zu nehmen
- ➔ einem Kunden verbieten, Produkte eines Wettbewerbers zu kaufen
- ➔ einem Lieferanten verbieten, sich an rechtmäßigen Transaktionen mit unseren Konkurrenten oder Kunden zu beteiligen

Es ist wichtig, daran zu denken, dass ein Kunde oder Lieferant auf einem Markt ein Wettbewerber auf einem anderen sein kann. Da MKS-Vertriebspartner Produkte von MKS kaufen, um sie an andere weiterzuverkaufen, sind sie sowohl Kunden als auch Konkurrenten, daher dürfen wir Ihnen niemals ihre Preise oder andere wirtschaftliche Verkaufsbedingungen vorschreiben.

Als globales Unternehmen unterliegen unsere Geschäftsaktivitäten dem Wettbewerbsrecht und Gesetzen gegen unlauteren Wettbewerb in den USA und überall auf der Welt, wo wir tätig sind. Da diese Gesetze komplex sind, ist es wichtig, dass Sie Aktivitäten erkennen, die Probleme verursachen könnten, und die Rechtsabteilung von MKS einbeziehen, um Sie zu unterstützen.

Einhaltung globaler Handelsvorschriften

Als globales Unternehmen ist es für unser Geschäft und unseren Erfolg von entscheidender Bedeutung, alle globalen Handelsvorschriften wie Import-, Export- und Sanktionsgesetze und -vorschriften einzuhalten. Jeder von uns ist dafür verantwortlich sicherzustellen, dass unsere Handelsbeziehungen, Transaktionen und Geschäftsaktivitäten mit den globalen Handelsrichtlinien von MKS sowie den globalen Handelsgesetzen der USA und aller anderen Länder, in denen wir Geschäfte tätigen, im Einklang stehen. Unsere Mitarbeiter dürfen keine Maßnahmen ergreifen, die darauf abzielen, diese Gesetze oder Richtlinien zu umgehen oder zu vermeiden, und wir erwarten die gleiche Compliance-Verpflichtung von unseren Lieferanten, Vertriebspartnern und anderen Geschäftspartnern.

Unsere Richtlinien zur Einhaltung globaler Handelsvorschriften finden Sie in der elektronischen Richtliniendatenbank des Unternehmens oder auf der MKS-Insight-Seite über die Einhaltung globaler Handelsvorschriften. Unsere Richtlinien und Verfahren zur Einhaltung globaler Handelsvorschriften umfassen zahlreiche rechtliche Fragestellungen, darunter Embargo- oder Sanktionsländer, Sensibilisierung für Warnindikatoren („rote Flaggen“) sowie Regelungen zum Erwerb und Erteilung von Lizenzen.

Die Risiken sind erheblich. Die Nichteinhaltung globaler Handelsgesetze kann zu schweren Bußgeldern und Strafen gegen MKS führen. Die Nichteinhaltung kann unserem Ruf schaden und unsere Geschäftstätigkeit kann gestört werden. Die Einhaltung globaler Handelsvorschriften ist für Sie und den Erfolg von MKS so wichtig, dass jeder Mitarbeiter eine jährliche Schulung absolvieren muss, um sicherzustellen, dass er seine Verantwortung vollständig versteht.

Sie sind befugt, ohne Angst vor Disziplinarmaßnahmen alle globalen Handelsaktivitäten zu melden, die MKS gefährden könnten. Lassen Sie bei Ihren täglichen Aktivitäten gutes Urteilsvermögen und gesunden Menschenverstand walten und ziehen Sie bei Bedarf unsere Richtlinien und Verfahren zur Einhaltung globaler Handelsvorschriften zur Orientierung heran. Das Team für die Einhaltung globaler Handelsvorschriften kann für Hilfe bei allen handelsbezogenen Problemen kontaktiert werden.



Umwelt

Unser Managementteam spielt eine entscheidende Rolle für den Erfolg unseres Engagements für die Einhaltung der Umweltvorschriften. Das Management hat eine führende Rolle bei der Bereitstellung von Schulungen, Durchsetzung und direkter Unterstützung, um sicherzustellen, dass Umweltbelange offen kommuniziert und alle Bedenken rechtzeitig angegangen werden.

Wir verpflichten uns zu Folgendem:

- Unser Unternehmen auf umwelt- und sozialverträgliche Weise zu führen.
- Natürliche Ressourcen zu schonen und die Umweltbelastung durch Abfallaufkommen und Emissionen in Luft, Wasser und Land zu verringern.
- Uns auf kontinuierliche Verbesserungsmethoden zur Entwicklung umweltverträglicher Produkte und Prozesse zu konzentrieren.
- Danach zu streben, führend bei der Reduzierung, Wiederverwendung und dem Recycling zu sein und sicherzustellen, dass alle verbleibenden Abfälle ordnungsgemäß auf sichere und umweltverträgliche Weise entsorgt werden.
- Mit unseren Mitarbeitern, Kunden, Gemeinden und anderen interessierten Parteien zusammenzuarbeiten, um unsere Umweltprogramme kontinuierlich zu verbessern.
- Umweltziele und Zielvorgaben im Hinblick auf den Schutz unserer Mitarbeiter vor Verletzungen und Krankheiten festzulegen und zu überprüfen.
- Angemessene Kontrollen der Einhaltung dieser Richtlinie einzurichten und aufrechtzuerhalten.



Vertraulichkeit

Wir sind alle dazu verpflichtet, die Vertraulichkeit von Informationen zu wahren, die uns vom Unternehmen oder anderen Unternehmen, einschließlich unserer Lieferanten und Kunden, anvertraut wurden. Sofern die Offenlegung nicht von der Unternehmensleitung autorisiert oder gesetzlich vorgeschrieben ist, ist die unbefugte Offenlegung vertraulicher Informationen verboten. Darüber hinaus müssen wir geeignete Vorkehrungen treffen, um sicherzustellen, dass vertrauliche oder sensible Geschäftsinformationen - unabhängig davon, ob sie Eigentum von MKS oder eines anderen Unternehmens sind - innerhalb des Unternehmens nur an Mitarbeiter weitergegeben werden, die diese Informationen kennen müssen, um ihre Aufgaben für das Unternehmen zu erfüllen.

Um die Vertraulichkeit der Forschung und Entwicklung von Produkten und Märkten des Unternehmens und unserer Partner zu schützen, unterzeichnen unsere Mitarbeiter und leitenden Angestellten eine Vertraulichkeitsvereinbarung (oder eine gleichwertige Vereinbarung) als Voraussetzung für ihre Beschäftigung. Mit der Unterzeichnung dieser Vereinbarung stimmen Sie unter anderem Folgendem zu:

- Sie werden Geschäftsgeheimnisse oder vertrauliche Informationen des Unternehmens oder seiner Partner weder während Ihrer Beschäftigung noch nach deren Beendigung offenlegen oder anderweitig nutzen;
- Alle Dateien, Aufzeichnungen, Zeichnungen, Notizen und sonstigen Dokumente sind und bleiben Eigentum des Unternehmens; und
- Alle Erfindungen, Verbesserungen oder Entdeckungen im Zusammenhang mit dem Geschäft des Unternehmens, die Sie machen, während Sie beim Unternehmen beschäftigt sind, sind und bleiben Eigentum des Unternehmens.

Die Vertraulichkeitsvereinbarung ist bei der Personalabteilung erhältlich.

Mitarbeiter von MKS können auch vertraglichen Beschränkungen eines früheren Arbeitgebers unterliegen. Dies kann Beschränkungen bei der Verwendung und Offenlegung vertraulicher Informationen, Beschränkungen bei der Anwerbung ehemaliger Kollegen zur Arbeit im Unternehmen und Wettbewerbsverbote beinhalten. Alle Mitarbeiter von MKS sollten alle für sie geltenden Beschränkungen kennen und einhalten.

Darüber hinaus dürfen Anfragen oder Bitten um Referenzen zu ehemaligen MKS-Mitarbeitern nur von Mitarbeitern der Personalabteilung gestellt werden. Vorgesetzte und ehemalige Kollegen sollten keine Kommentare abgeben und diese Anfragen an ihren Vertreter der Personalabteilung weiterleiten.

Wir sind alle verpflichtet,
die Vertraulichkeit von
Informationen zu wahren,
die uns von unserem
Unternehmen oder anderen
Unternehmen anvertraut
werden.

Öffentliche Äußerungen und soziale Medien

Niemand – außer den autorisierten Sprechern des Unternehmens – darf interne Unternehmensangelegenheiten mit Personen außerhalb des Unternehmens erörtern oder interne Unternehmensinformationen an Personen außerhalb des Unternehmens weitergeben, es sei denn, dies ist für die Erfüllung der Unternehmenspflichten erforderlich. Dies darf nur nach Abschluss einer entsprechenden Vertraulichkeitsvereinbarung geschehen.

Dies gilt für Anfragen bezüglich des Unternehmens von Medien, Marktfachleuten (wie Wertpapieranalysten, institutionellen Anlegern, Anlageberatern, Maklern und Händlern) und Wertpapierinhabern. Alle Antworten im Namen des Unternehmens auf Anfragen dürfen nur von den autorisierten Sprechern des Unternehmens erfolgen – dem Chief Executive Officer, Chief Financial Officer, Vice President of Corporate Marketing, Vice President of Investor Relations oder dem Leiter der Rechtsabteilung. Wenn Sie Anfragen dieser Art erhalten, lehnen Sie einfach jede Stellungnahme ab und verweisen Sie den Anfragenden an einen der autorisierten Sprecher des Unternehmens.

Soziale Medien sind in unserem Alltag präsent, aber es ist wichtig, sich der Auswirkungen bewusst zu sein, die sich aus der Nutzung von Formen sozialer Medien ergeben. MKS hat Richtlinien in Bezug auf soziale Medien eingeführt, um Mitarbeiter dabei zu unterstützen, verantwortungsbewusste Entscheidungen bei der Nutzung sozialer Medien zu treffen. Alle Mitarbeiter müssen sicherstellen, dass sie bei der Nutzung von sozialen Medien mit den geltenden Richtlinien für soziale Medien vertraut sind und diese einhalten.



**Den Kodex leben
Und verwalten**

Seien Sie sich Ihrer Pflichten bewusst

Unabhängig davon, welche Tätigkeit Sie bei MKS ausüben oder wo Siesie ausüben, denken Sie bei allen geschäftlichen Interaktionen an Ihre Verpflichtung zu diesem Kodex und stellen Sie sicher, dass Ihre Handlungen immer unsere Werte widerspiegeln und diesen Kodex, unsere anderen Richtlinien sowie die Gesetze und Vorschriften des Landes einhalten, in dem Sie arbeiten. Absolvieren Sie Ihre zugewiesenen Schulungen, um auf dem Laufenden darüber zu bleiben, was von Ihnen erwartet wird.

Wenn Sie etwas Illegales oder Unethisches sehen oder vermuten, schauen Sie nicht weg – Fehlverhalten hat Auswirkungen auf uns alle. Kein Bedenken ist zu unbedeutend, um es zu melden. Sie sollten Ihre Bedenken unverzüglich mitteilen und umfassend und ehrlich bei allen internen Untersuchungen kooperieren. Seien Sie sich bewusst, dass jeder, der gegen diesen Kodex verstößt, mit Disziplinarmaßnahmen rechnen muss, bis hin zu einer Kündigung.

Wenn Sie Fragen zu Ihren Pflichten gemäß diesem Kodex haben, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, den Vertreter der Personalabteilung oder die Rechtsabteilung.

Besondere Pflichten von MKS-Führungskräften

Von MKS-Führungskräften wird erwartet, dass sie eine Kultur der Integrität schaffen und fördern, in der die Mitarbeiter unsere hohen ethischen Maßstäbe bei all ihren Handlungen verkörpern. Außerdem sollen MKS-Führungskräfte eine Atmosphäre schaffen, in der die Mitarbeiter ermutigt werden, alle Probleme im Zusammenhang mit unserer Integrität oder Ethik zu erkennen, und sich dabei wohlfühlen, ihre Bedenken zu äußern. Von Führungskräften wird erwartet, dass sie mit gutem Beispiel vorangehen und sicherstellen, dass die ethischen Maßstäbe und der Ruf von MKS nicht gefährdet werden.

MKS-Führungskräfte sind dafür verantwortlich sicherzustellen, dass ihre Teammitglieder ihre Verantwortlichkeiten gemäß diesem Kodex begreifen, Schulungen zu diesem Kodex absolvieren und verstehen, wie sie Beschwerden oder Bedenken in Bezug auf die in diesem Kodex behandelten Angelegenheiten melden können. MKS-Führungskräfte sollten ihre Teammitglieder immer anleiten und unterstützen und bei Bedarf alle ungelösten Probleme zur Sprache bringen.

MKS zählt auf unsere Führungskräfte, um unsere Unternehmenswerte zu stärken. Jeder Manager, der ein Verhalten anordnet oder genehmigt, das gegen diesen Kodex verstößt, oder der Kenntnis von einem solchen Verhalten hat und es nicht sofort meldet, wird mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur und einschließlich der Entlassung belegt.

So melden Sie ein Problem

Jeder Mitarbeiter, leitende Angestellte und Direktor sollte Fragen stellen, Rat einholen, mutmaßliche Verstöße melden und Bedenken hinsichtlich der Einhaltung dieses Kodexes äußern. Wenn Sie wissen oder glauben, dass ein Mitarbeiter, leitender Angestellter, Direktor oder Vertreter des Unternehmens sich an einem Verhalten beteiligt hat oder beteiligt, das gegen diesen Kodex verstößt, sollten Sie diese Informationen Ihrem Vorgesetzten, einem Vertreter der Personalabteilung oder der Rechtsabteilung von MKS melden. Wenn sich die Angelegenheit auf Fragen der Rechnungslegung oder der öffentlichen Berichterstattung bezieht, können Bedenken oder Beschwerden auch direkt an den CFO oder ein Mitglied des Prüfungsausschusses des Vorstands gerichtet werden.



Sie können mutmaßliche Verstöße gegen diesen Kodex, unsere anderen Richtlinien oder Gesetze oder Bedenken hinsichtlich unethischen oder unangemessenen Verhaltens melden, indem Sie sich an die MKS Compliance Hotline wenden:



➔ Mobil: mksinstmobile.ethicspoint.com

➔ Online: mksinst.ethicspoint.com

➔ Telefon: 855-874-1532 (USA)

Wählhinweise für Länder außerhalb der USA sind unter mksinst.ethicspoint.com verfügbar. Wählen Sie Ihr Land aus, um die Wählanweisungen anzuzeigen.

Wir empfehlen Ihnen zwar, sich beim Melden von Verstößen zu identifizieren, damit wir bei Bedarf weitere Informationen bei Ihnen einholen können, aber Sie können Verstöße auch anonym melden, wenn Sie dies wünschen (es sei denn, anonyme Meldungen verstoßen gegen lokale Gesetze).¹⁾

Sie können ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen eine Meldung erstatten. Das Unternehmen wird Mitarbeiter, die in gutem Glauben Verhalten melden, nicht mit Disziplinarmaßnahmen belegen, diskriminieren oder Vergeltungsmaßnahmen ergreifen, unabhängig davon, ob sich diese Informationen letztendlich als richtig erwiesen haben oder nicht.

¹Das Unternehmen kann daran gehindert werden, Angelegenheiten zu untersuchen und/oder sich mit Angelegenheiten zu befassen, die in anonymen Meldungen angesprochen werden, wenn dies gegen die lokalen Gesetze eines bestimmten Landes verstößt.

Untersuchen von Problemen

Beschwerden und Bedenken bezüglich der Einhaltung dieses Kodex werden an das Compliance-Team des Unternehmens weitergeleitet. Alle Bedenken und Beschwerden (außer solchen, die sich ausschließlich auf Personalangelegenheiten beziehen) werden auch an den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses des Vorstands der Gesellschaft weitergeleitet. Fälle, in denen betrügerische Handlungen behauptet werden, oder Beschwerden in Bezug auf Rechnungslegung, interne Kontrollen oder Wirtschaftsprüfungsangelegenheiten werden dem Prüfungsausschuss des Unternehmens gemeldet, es sei denn, es wird festgestellt, dass sie nicht glaubwürdig oder wesentlich sind. Angelegenheiten, die leitende Angestellte oder Direktoren des Unternehmens betreffen, werden an den Verwaltungsrat des Unternehmens weitergeleitet und von diesem überwacht.

Das zuständige Mitglied des Compliance-Teams (oder gegebenenfalls der Vorstand oder Prüfungsausschuss) bewertet die Informationen, um festzustellen, ob eine Untersuchung gerechtfertigt ist. Wenn eine Untersuchung gerechtfertigt ist, wird das Compliance-Team (oder gegebenenfalls der Vorstand oder der Prüfungsausschuss) eine Untersuchung durchführen, alle als angemessen erachteten Folgemaßnahmen genehmigen, feststellen, ob ein Verstoß vorliegt, und gegebenenfalls vorbeugende Maßnahmen ergreifen oder erforderliche Disziplinarmaßnahmen durchführen. Das Compliance-Team wird dem Prüfungsausschuss (oder gegebenenfalls dem Vorstand) alle Verstöße gegen diesen Kodex und die als Reaktion darauf ergriffenen Maßnahmen melden.

Alle Mitarbeiter sollten bei jeder Anfrage oder Untersuchung durch das Unternehmen in Bezug auf einen mutmaßlichen Verstoß gegen diesen Kodex uneingeschränkt kooperieren, und jede Nichtkooperation kann zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zu und einschließlich einer Entlassung führen.

Die Nichteinhaltung der in diesem Kodex beschriebenen Standards führt zu Disziplinarmaßnahmen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Verweise, Verwarnungen, Probezeit oder unentgeltliche Suspendierung, Herabstufung, Gehaltskürzungen, Entlassung und Entschädigung, soweit dies nach geltendem Recht angemessen ist. Bestimmte Verstöße gegen diesen Kodex können dazu führen, dass das Unternehmen die Angelegenheit zur Untersuchung oder Strafverfolgung an die zuständigen Regierungs- oder Aufsichtsbehörden weiterleitet.

Verwaltung des Verhaltenskodex

Das Unternehmen kann diesen Kodex jederzeit ohne Angabe von Gründen ergänzen, ändern oder beenden. Die aktuellste Version dieses Kodex ist auf unserer Website veröffentlicht.

Wenn eine Bestimmung dieses Kodex mit Mitarbeiterregeln, Anforderungen, Richtlinien, Verfahren oder geltenden Gesetzen und Vorschriften in einer bestimmten Rechtsordnung unvereinbar ist oder im Konflikt steht, sollte im Allgemeinen die strengere Anforderung befolgt werden, es sei denn, diese wird von den Mitarbeiterregeln oder den lokalen Gesetzen verboten. Dieser Kodex unterliegt auch den Bedingungen aller anwendbaren Vereinbarungen zwischen dem Unternehmen und Mitarbeitern, Betriebsräten, Handelsorganisationen oder ähnlichen Arbeitnehmervertretungen.



Verzicht auf den Verhaltenskodex

Obwohl die meisten der in diesem Kodex enthaltenen Richtlinien dazu bestimmt sind, strikt befolgt zu werden, kann es Umstände geben, unter denen es angebracht ist, eine Ausnahme zu machen. Wenn Sie der Meinung sind, dass eine Ausnahme von einer dieser Richtlinien in Ihrem Fall angemessen ist, wenden Sie sich zuerst an Ihren Vorgesetzten. Wenn der Vorgesetzte zustimmt, dass eine Ausnahme angemessen ist, muss er die Genehmigung des Leiters der Rechtsabteilung einholen. Der Leiter der Rechtsabteilung führt Aufzeichnungen über alle Anträge auf Ausnahmen von diesen Richtlinien und die Entscheidung über solche Anträge.

Wenn Sie ein leitender Angestellter oder Direktor sind und eine Ausnahme von einer dieser Richtlinien beantragen, wenden Sie sich an den Leiter der Rechtsabteilung. Jeder Verzicht auf diesen Kodex für leitende Angestellte oder Direktoren oder jede Änderung dieses Kodex, die für leitende Angestellte oder Direktoren gilt, darf nur vom Vorstand der Gesellschaft vorgenommen werden und wird gemäß den gesetzlichen oder NASDAQ-Vorschriften offengelegt.