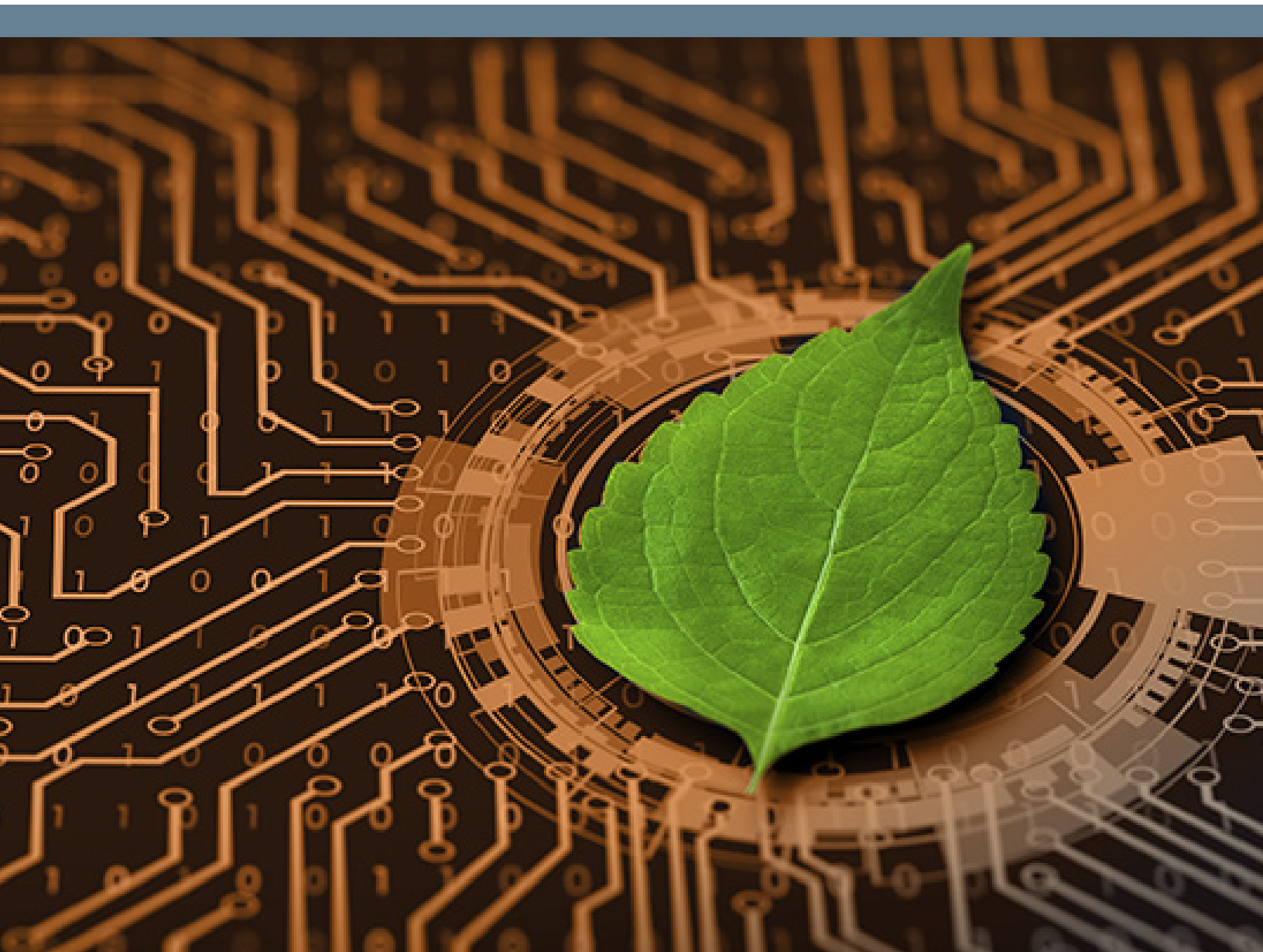


onsemi™

POWERED BY
OUR VALUES

*Zakelijke
gedragscode*



Technologische doorbraken stimuleren
**die de belofte waarmaken van een
duurzame toekomst.**



[Terug naar de inhoudsopgave](#)



onsemi™

Intelligent Technology. Better Future.

[Terug naar de inhoudsopgave](#)

iii KERNWAARDEN

INLEIDING

- 2 Kernwaarden
 - 2 Integriteit
 - 2 Respect
 - 2 Initiatief
- 3 Doel van onze Zakelijke gedragscode
- 3 Verantwoordelijkheid en verantwoordingsplicht
- 4 Bijkomende verantwoordelijkheden van managers en leidinggevenden
- 4 Audits, onderzoeken en disciplinaire maatregelen

HULP VRAGEN

- 6 Advies vragen
- 7 Problemen melden
- 7 Geen vergeldingsmaatregelen

AANDEELHOUDERS

- 10 Bescherming van **onsemi**-activa
- 11 Vertrouwelijke en bedrijfseigen informatie
- 12 Privacy
- 12 Gebruik van sociale media en internet
- 14 Voorkennis en effectenhandel
- 15 Nauwkeurigheid van bedrijfsgegevens
- 15 Verstrekken van financiële informatie
- 15 Bijzondere verantwoordelijkheid
- 16 Vastleggen en bewaren van zakelijke documenten

MEDEWERKERS EN BESTUURDERS

- 18 Constant Respect
- 18 Vermijden van intimidatie
- 19 Veiligheid en gezondheid

KLANTEN EN CONSUMENTEN

- 21 Productkwaliteit en -veiligheid
- 22 Verkoop en marketing
- 22 Vertrouwelijke informatie klant
- 22 Overheidsklanten

BEDRIJFSPARTNERS

- 24 Commerciële activiteiten verrichten met anderen
 - 24 Agenten en adviseurs
 - 24 Onderaannemers
 - 24 Joint ventures en samenwerkingen
- 25 Inkooppraktijken
- 25 Vertrouwelijke informatie van zakenpartners

CONCURRENTEN

- 27 Concurrerende informatie
- 28 Eerlijke concurrentie en antikartelvorming

GEMEENSCHAPPEN

- 30 Maatschappelijke activiteiten
- 30 Persoonlijke gemeenschapsactiviteiten
- 30 Deelname aan politieke activiteiten door **onsemi**
- 31 Milieu
- 32 Communicatie met externe doelgroepen

OVERHEID

- 34 Anticorruptiewetgeving
- 35 Voorbij de landsgrenzen
- 36 Economische sancties en boycots
- 36 Witwassen van geld

BELANGENVERSTRENGELINGEN

- 38 Algemene richtlijnen
- 38 Buiten het dienstverband
- 39 Bestuursfuncties
- 39 Familieleden en hechte persoonlijke relaties
- 40 Leningen aan medewerkers en bestuurders
- 40 Investerings
- 40 Zakelijke kansen voor onze Onderneming
- 41 Geschenken en entertainment
 - 41 Geschenken en entertainment ontvangen door medewerkers en bestuurders van **onsemi**
 - 42 Geschenken en entertainment overhandigd of verstrekt door **onsemi**
- 43 Reizen
 - 43 Aanvaarding van reiskosten
 - 43 Vergoeding van reiskosten
- 43 Ontheffing van de Zakelijke gedragscode
- 43 Interpretatie

BIJLAGE

- 46 AT&T-toegangscodes voor geselecteerde landen en regio's



Tagline

Intelligent Technology. Better Future.

Visie

Stimuleer technologische doorbraken die de belofte waarmaken van een duurzame toekomst.

Missie

We zullen innovatie stimuleren om slimme stroom- en detectietechnologieën te creëren die de meest uitdagende klantproblemen oplossen. Onze medewerkers worden geïnspireerd om elke dag de waarde voor belanghebbenden te verhogen door middel van hoogwaardige producten en diensten.



INLEIDING

INLEIDING

Kernwaarden

Onze kernwaarden bepalen wie we zijn als individuen en als vertegenwoordigers van **onsemi**. Wij zijn een prestatiegericht bedrijf dat zich inzet voor winstgevende groei, bedrijfsresultaten van wereldklasse, benchmarkkwaliteit en het leveren van superieure meerwaarde voor klanten en aandeelhouders. Door onze kernwaarden van integriteit, respect and initiatief in daden om te zetten, dragen wij elk ons steentje bij om van onze Onderneming een geweldige werkplek te maken.

Integriteit

We menen wat we zeggen en we zeggen wat we menen. Onze Onderneming stelt hoge eisen aan onze producten en aan ons individuele gedrag. Onze reputatie hangt af van de hoogste normen ten aanzien van ethisch gedrag. Wij zijn verantwoordelijk voor het op tijd nakomen van onze beloften met de hoogste kwaliteit. Wij pakken problemen objectief aan, met feiten en constructieve feedback, in een werksfeer waarin we niet bang zijn voor een open discussie of voor vragen. Nadat een besluit is genomen, doen we allemaal wat nodig is om het te ondersteunen. Wij voldoen aan alle wet- en regelgeving en hanteren strenge normen voor ethisch verantwoord gedrag.

Respect

Wij behandelen elkaar met waardigheid en respect. Wij wisselen informatie uit en moedigen uiteenlopende standpunten aan in een open en eerlijke omgeving. Wij geven elkaar de mogelijkheid om te schitteren door te erkennen dat verschillen in achtergrond en ervaring belangrijke sterke punten vormen. We zijn samen succesvol als we elkaar steunen.

Initiatief

Wij waarderen mensen met een positieve 'wij krijgen het voor elkaar' houding en werken samen om successen te boeken. Wij werken op een intelligente wijze, met gevoel voor urgentie, terwijl wij ons altijd ervoor zullen inzetten om de toepasselijke wetgeving, voorschriften en normen na te leven. Als er een probleem is, lossen we dat snel op en handelen we op een ethische manier. Van ieder van ons wordt verwacht dat hij of zij deze kernwaarden uitdraagt in zijn of haar functie bij **onsemi**. Deze waarden gelden voor ons allen: zowel medewerkers als bestuurders

Doel van onze Zakelijke gedragscode

Onze Code is een leidraad die ons helpt de hoge ethische normen van onze Onderneming en die van onszelf na te leven. Deze Code bevat een overzicht van de vele wetgeving die van toepassing zijn op ons werk bij **onsemi**. De Code beschrijft ook de ethische waarden die wij delen. Uiteraard vormt de naleving van de wet slechts één onderdeel van een ethische cultuur. Wij moeten ook zaken doen op een manier die in overeenstemming is met onze kernwaarden.

Onze Code bestrijkt niet elke situatie die wij in onze dagelijkse praktijk kunnen tegenkomen. In plaats daarvan vestigt onze Code de aandacht op belangrijke kwesties en biedt richtlijnen en hulpmiddelen aan om ons te helpen de juiste beslissingen voor onszelf en voor **onsemi** te nemen. Wij hebben de verantwoordelijkheid om alle beleidslijnen en procedures van de Onderneming te kennen en na te leven, ook die waarnaar in onze Code wordt verwezen.

Verantwoordelijkheid en verantwoordingsplicht

Als medewerkers, bestuurders en directeurs van **onsemi** hebben wij allen een persoonlijke verantwoordelijkheid om onze Code en de wet te lezen en na te leven. Wij verwachten dat onze klanten, leveranciers, agenten, consultants, licentiehouders, opdrachtnemers, dienstverleners en andere zakenpartners vergelijkbare beginselen aanhouden. Daarom mogen wij deze derden nooit vragen een activiteit uit te voeren die wij zelf niet mogen uitvoeren. Overal waar wij zaken doen, wordt ook van ons verwacht dat wij alle toepasselijke wetgeving, regels, voorschriften en normen naleven. Als er een conflict bestaat tussen onze Code en de plaatselijke wetgeving, moet u de strengste norm volgen of advies inwinnen voordat u handelt. Als u vragen of zorgen hebt over vermeend onwettige of onethische handelingen, neem dan contact op met uw manager, leidinggevende, Compliance and Ethics Liaison ("BEL") of de Chief Compliance Officer ("CCO") of de Vice President, Ethics and Corporate Social Responsibility ("VP, Ethics and CSR"). Als u op de hoogte bent van een

feitelijke of mogelijke schending van onze Code of de wet, bent u verplicht dit onmiddellijk te melden aan uw manager, leidinggevende, BEL, de CCO of de VP, Ethics and CSR. U kunt uw probleem ook melden aan een medewerker van de afdeling Juridische Zaken of de afdeling Human Resources. Als u uw melding liever anoniem doet en dit op grond van de lokale wetgeving is toegestaan, kunt u via de Compliance and Ethics Helpline (Ethics Helpline) anoniem een melding doen.

Bovendien is **onsemi** lid van de Responsible Business Alliance (RBA). Ons lidmaatschap houdt in dat wij de RBA-gedragscode naleven bij al onze interne activiteiten en binnen onze toeleveringsketen. Met name van het management en de operationele medewerkers wordt verwacht dat zij de RBA-gedragscode lezen en toepassen op de gebieden waarvoor zij verantwoordelijk zijn. De RBA-gedragscode is beschikbaar op <http://www.responsiblebusiness.org/standards/code-of-conduct/>.

Bijkomende verantwoordelijkheden van managers en leidinggevenden

Ieder van ons heeft de plicht vermeende schendingen van onze Code en de wet te melden. Degenen onder ons die een leidinggevende functie hebben, hebben echter een extra verantwoordelijkheid om schendingen van onze Code te voorkomen. Van managers en leidinggevenden wordt verwacht dat zij zowel in woord als in daad volgens onze normen ten aanzien van ethisch gedrag handelen. Als u een manager of leidinggevende bent, bent u verantwoordelijk voor het bevorderen van open en eerlijke communicatie.

U moet een positief rolmodel zijn door respect en aandacht te tonen voor elk van uw medewerkers. U moet zich ook inzetten om onethisch of onwettig gedrag bij **onsemi** te monitoren, beoordelen en te voorkomen. Als u een manager of leidinggevende bent die op de hoogte is van dergelijk gedrag of een melding hiervan ontvangt, moet u onmiddellijk de betreffende BEL, de CCO, de VP, Ethics and CSR of de afdeling Juridische Zaken of de afdeling Human Resources op de hoogte stellen.

Audits, onderzoeken en disciplinaire maatregelen

Onze Onderneming onderzoekt alle meldingen van daadwerkelijk of vermeend wangedrag. Gemelde informatie zal, voor zover door lokale wetgeving is toegestaan, vertrouwelijk worden behandeld. Onze CCO en de VP, Ethics and CSR, kunnen waar nodig in samenwerking met de bedrijfsafdeling Interne Audits ook controles uitvoeren op de naleving van onze Code.

Schendingen van onze Code en/of de wet zullen leiden tot disciplinaire maatregelen en in het uiterste geval tot ontslag.



HOE HULP VRAGEN

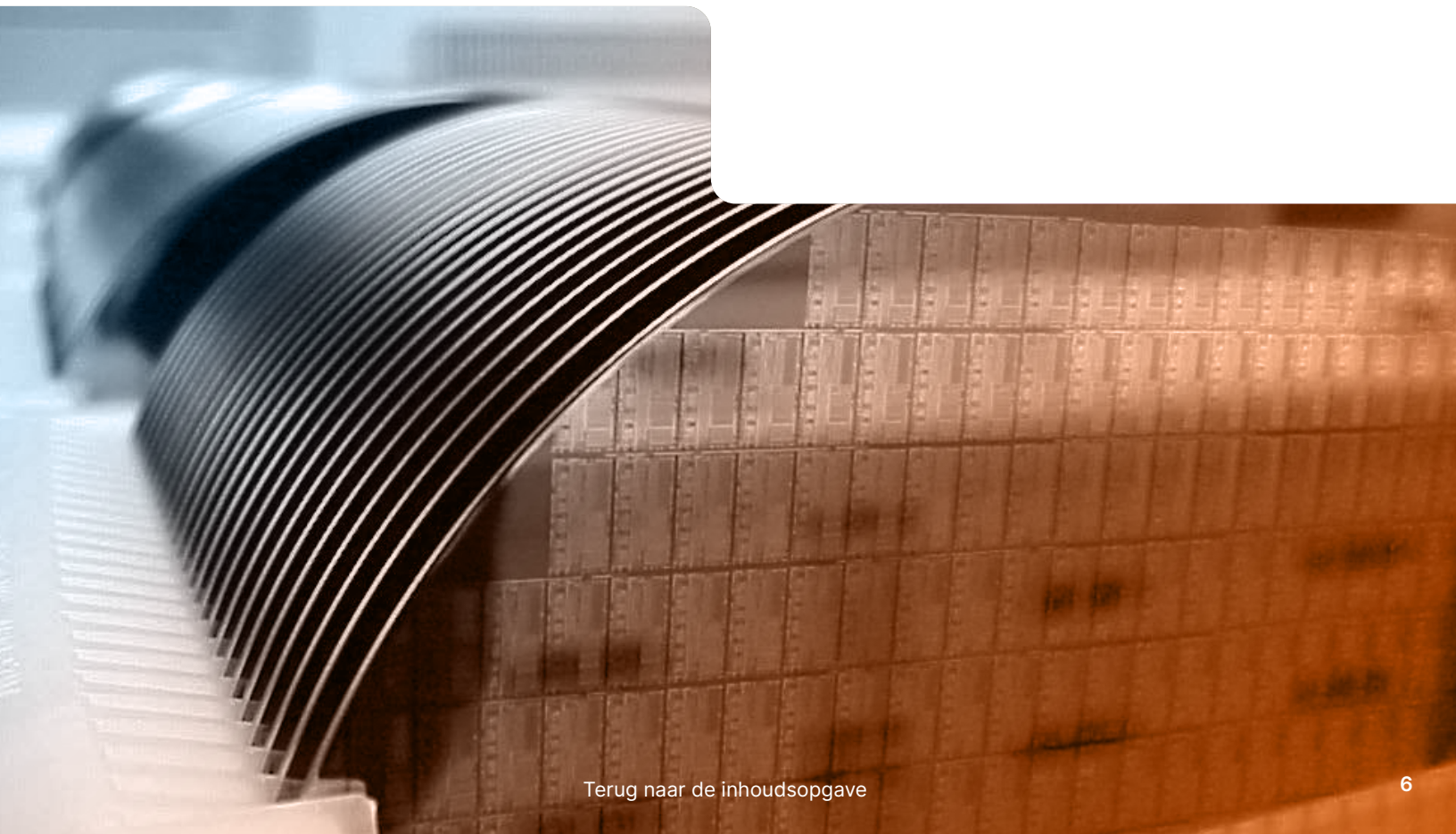
HULP VRAGEN

Advies vragen

Het vragen om begeleiding en het melden van mogelijk problematische kwesties vormen belangrijke onderdelen van onze ethische bedrijfscultuur. Ons opendeurbeleid geeft ons de vrijheid om elk niveau van het management te benaderen met onze problemen. Onze Onderneming heeft ook de Ethics Helpline opgericht, die telefonisch en online bereikbaar is. Daar waar de lokale wetgeving dit toestaat, kunt u de Ethics Helpline anoniem gebruiken. Alle te goeder trouw gedane meldingen zullen onmiddellijk en professioneel worden behandeld, zonder risico op vergelding.

Wij moeten het altijd melden als we te goeder trouw menen dat een persoon die voor of namens onze Onderneming werkt onze Code, het Ondernemingsbeleid of de wet schendt. Als u vaststelt dat er sprake is van een feitelijke of mogelijke schending, neem dan contact op met een van de volgende personen:

- uw BEL
- de CCO
- een medewerker van de afdeling Juridische zaken of de afdeling Human Resources
- uw manager of uw leidinggevende
- de Ethics Helpline



Problemen melden

De Ethics Helpline is 24 uur per dag, zeven dagen per week bereikbaar. Vertalers zijn beschikbaar in alle talen van de medewerkers en directeurs van **onsemi**. Vragen en meldingen kunnen ook online worden ingediend bij de Ethics Helpline op het hieronder vermelde webadres. Houd er rekening mee dat het gebruik van de Ethics Helpline onderhevig is aan lokale wetgeving en voorschriften.

De Ethics Helpline is toegankelijk in elk land waar wij significant aanwezig zijn, met dien verstande dat bepaalde beperkingen kunnen gelden op grond van lokale wetgeving. Alle wijzigingen in de procedures voor het gebruik en de werking van de Ethics Helpline zullen aan alle medewerkers worden

meegedeeld. Als u niet zeker weet of u over de meest recente informatie over de Ethics Helpline beschikt, neem dan contact op met de CCO, de afdeling Juridische Zaken of uw BEL voor de meest recente update.

Ethics Helpline:

Verenigde Staten: 1-844-935-0213

Alle andere locaties:

Zie "Bijlage" bij deze Gedragscode voor een gedetailleerd overzicht per land

Online: helpline.onsemi.com

CCO rechtstreeks: 1-602-244-5226

Rechtstreeks nummer van VP, Ethics and CSR:
1-602-244-6888

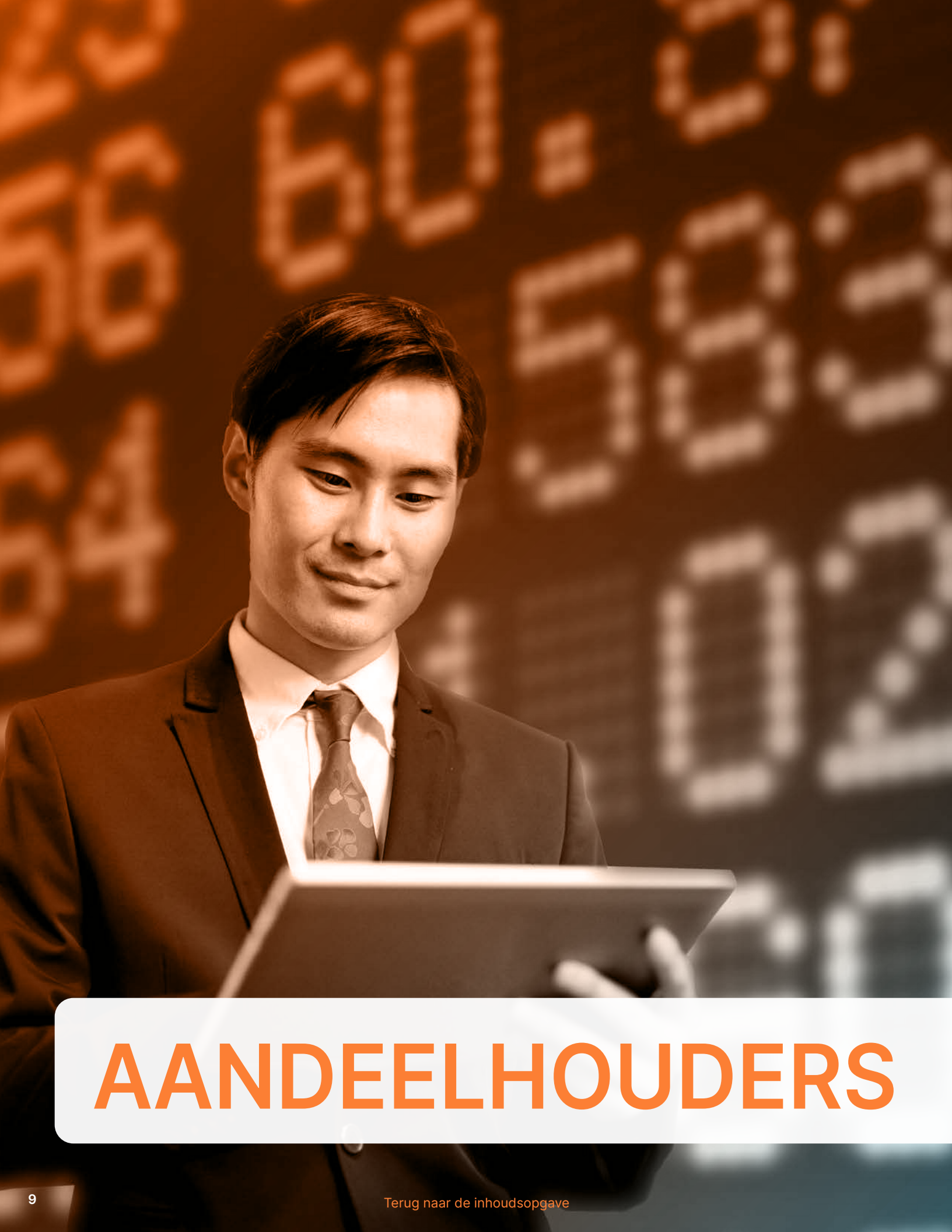
Geen vergeldingsmaatregelen

Wij verzoeken u het te melden als u vermoedt dat de wet of de gedragscode wordt overtreden. Dit zal geen invloed hebben op uw dienstverband. Vergeldingsmaatregelen tegen personen die in goed vertrouwen een mogelijk probleem aankaarten, zullen niet worden getolereerd. (U dient een klacht "te goeder trouw" in als u een oprechte poging doet om nauwkeurige informatie te verstrekken) Tegen personen die vergeldingsmaatregelen tegen u nemen omdat u in

goed vertrouwen een melding hebt gedaan, worden disciplinaire maatregelen genomen en wordt in het uiterste geval het dienstverband beëindigd. Zo zullen ook opzettelijk gedane meldingen in strijd met de werkelijkheid of de waarheid niet worden geaccepteerd. In dit geval kunnen disciplinaire maatregelen tegen u worden genomen.

Zie voor meer informatie ons [Niet-vergeldingsbeleid](#)





AANDEELHOUDERS

AANDEELHOUDERS

Bij **onsemi** beschermen we de integriteit van onze activa, informatie en dossiers ten behoeve van onze aandeelhouders.

Bescherming van **onsemi-activa**

Wij zijn het aan onze Onderneming en onze aandeelhouders verplicht om de aan ons toevertrouwde bedrijfsmiddelen te beschermen. Wij moeten deze activa beschermen tegen verlies, beschadiging, misbruik en diefstal. Daartoe behoren onze financiële middelen, producten en netwerk- en computersystemen. Wij mogen deze alleen gebruiken voor legale zakelijke doeleinden.

Hoewel u af en toe incidenteel gebruik mag maken van sommige van deze bronnen voor persoonlijke doeleinden, moet een dergelijk gebruik tot een minimum beperkt blijven en in overeenstemming zijn met het beleid van onze Onderneming.

onsemi heeft toegang tot en inzage in alle bedrijfsmiddelen die u voor persoonlijke activiteiten gebruikt, zoals computers, servers en systemen, telefoons, voicemailsystemen, bureaus, kluisjes, kasten, voertuigen en andere apparatuur die aan **onsemi** toebehoort.

Voorts moet u geen persoonlijke privacy verwachten met betrekking tot privégebruik. Voorbeelden daarvan zijn alle berichten of gegevens die worden gemaakt of overgedragen via **onsemi**-systemen, met inbegrip van digitale documenten, e-mailberichten, voicemailberichten en chatberichten, ongeacht of u persoonlijke wachtwoorden of archiveringssystemen hebt. Als het gaat om veiligheid, toezicht, beveiliging en andere problemen kan **onsemi** altijd en zonder kennisgeving personen en eigendommen binnen de grenzen van de Onderneming inspecteren binnen de kaders van toepasselijke lokale wetgeving.

Vraag: *Ik werk al enkele jaren in hetzelfde team in een fabriek van **onsemi** en mijn collega's en ik zijn heel hecht. Maar ik vermoed dat een van mijn collega's edele metalen steelt van onze Onderneming. Eerst zag ik dat ze wat spullen uit onze voorraadkast pakte. Ik heb toen niets gezegd, omdat ik dacht dat het niets voorstelde. Nu merk ik dat het aantal producten niet klopt. Ik kan niet met zekerheid zeggen dat zij ze steelt, maar ik heb het gevoel dat het zou kunnen. Moet ik mijn vermoedens melden, zelfs als ik niet zeker ben?*

Antwoord: Ja. Als dit waar is, is het in strijd met onze Code en de wet. Zelfs als uw collega niet verantwoordelijk is voor de ontbrekende materialen, is het belangrijk om haar gedrag te melden aan uw manager, leidinggevende of BEL. Op die manier kan uw medewerker hulp krijgen, indien nodig, en kan onze Onderneming voorkomen dat we veel grotere verliezen lijden. Vergeet niet dat u niet met vergeldingsacties te maken zult krijgen als u uw problemen te goeder trouw uit.

Vertrouwelijke en bedrijfseigen informatie

We hebben allemaal de plicht om de vertrouwelijke en bedrijfseigen informatie van onze organisatie te beschermen. We moeten deze informatie als zodanig markeren, veilig opslaan en de toegang beperken tot die personen die een zakelijke noodzaak hebben om deze informatie te kennen. Dit geldt voor externe partijen en voor onze collega's van **onsemi**. Daarnaast moeten we erop letten dat we deze informatie niet bespreken in openbare ruimten, waar anderen deze kunnen afluisteren. Vertrouwelijke en bedrijfseigen informatie bestaat onder meer uit:

- Product- of softwareontwerpen, processen, technieken, compilaties en formules.
- Klantencontracten en/of prijsinformatie.
- Aanbestedingen en/of reacties op verzoeken van klanten om een offerte.
- Informatie en gegevens over de ondernemingsbegroting.
- Vertrouwelijke financiële gegevens, analyses en rapporten.
- Technische logboeken, aantekenboekjes, ontwikkelingsmappen, tekeningen enz., met betrekking tot technische gegevens die voor nieuwe producten of processen zijn gegenereerd.
- Marktplannen, productroutekaarten of risicoevaluaties.
- Persberichten (voorafgaand aan officiële aankondigingen).
- Personeelsdossiers, persoonlijke informatie over medewerkers (salarisgegevens, privégegevens of familiegegevens, enz.) en medische dossiers.
- Langetermijn-bedrijfsplannen en strategische bedrijfsplannen.
- Computerwachtwoorden.

Als het noodzakelijk is om vertrouwelijke en bedrijfseigen informatie met een ander te delen, moet die ander een geheimhoudingsverklaring ondertekenen voordat deze informatie gedeeld mag worden. Wij hebben de plicht dergelijke informatie te allen tijde te beschermen. In feite blijft onze plicht bestaan ook na beëindiging van ons dienstverband.

Net zoals wij verwachten dat anderen onze intellectuele eigendomsrechten respecteren, moeten wij de rechten van anderen respecteren. Dit betekent dat licentieregelingen en andere soortgelijke regelingen moeten worden nageleefd, en dat de rechten van anderen op hun vertrouwelijke informatie, handelsgeheimen of intellectuele eigendom moeten worden gerespecteerd. Als u niet zeker weet of u het recht hebt om bepaalde software of ander materiaal waarop auteursrechten rusten voor uw werk te gebruiken of te kopiëren (met inbegrip van open source-software), kunt u contact opnemen met de afdeling Juridische Zaken.

Voor aanvullende informatie verwijzen wij u naar ons [Beleid betreffende classificatie, markering en bescherming van bedrijfseigen en vertrouwelijke informatie](#). Vraag uw manager of leidinggevende als u niet zeker weet waar u deze beleidsregels kunt vinden. Zie ook het hoofdstuk "[Buiten de landsgrenzen](#)" van deze Code inzake aanvullende beperkingen ten aanzien van openbaarmaking.

Vraag: *In mijn functie bij onsemi heb ik geholpen bij de ontwikkeling en implementatie van nieuwe engineeringprocessen die de manier waarop we zaken doen hebben verbeterd. Ik ben trots op mijn bijdragen op dit gebied en zou deze processen graag aanbevelen als consultant voor andere bedrijven. Mag ik dit doen?*

Antwoord: Engineering en andere processen worden beschouwd als vertrouwelijke informatie van onze Onderneming en mogen niet met anderen buiten **onsemi** worden gedeeld. Bekendmaking van deze informatie aan derden kan onze reputatie en onze concurrentiepositie schaden. Als u vragen hebt over wat als vertrouwelijke eigendomsinformatie kan worden beschouwd, raadpleeg dan uw BEL, de CCO, de VP, Ethics and CSR of de afdeling Juridische Zaken voordat u deze informatie deelt. Zie daarnaast, indien u overweegt te gaan werken buiten onze Onderneming hoofdstuk 11 "[Belangenverstrengelingen](#)" van deze Code voor meer informatie.

Privacy

We streven ernaar om de persoonsgegevens van onze medewerkers, klanten en andere personen te beschermen met de juiste beveiligingsmiddelen. Iedereen die toegang tot persoonsgegevens heeft, moet deze beschermen tegen ongepast of onbevoegd gebruik en tegen ongepaste of ongebruikte openbaarmaking, en moet alle toepasselijke zakelijke beleidsregels en beveiligingsprotocollen voor het omgaan met deze informatie én de wetgeving op het gebied van privacy en gegevensbeveiliging die op ons werk van toepassing is, volgen.

Net zoals we persoonsgegevens moeten beschermen, zijn we ook verantwoordelijk voor de bescherming van gegevens en vertrouwelijke informatie van externe partijen. We mogen nooit vertrouwelijke informatie van externe partijen gebruiken of openbaar maken tenzij we uitdrukkelijke toestemming van deze partijen hebben. Raadpleeg de afdeling Juridische Zaken of de afdeling Human Resources voordat u dergelijke informatie naar partijen buiten de Onderneming verzendt.

Raadpleeg ons [Privacybeleid](#) voor meer informatie.

Gebruik van sociale media en internet

De Onderneming erkent dat zijn medewerkers sociale en onlinemeenschappen verkennen en er actief aan deelnemen. We moeten de online wereld op dezelfde manier benaderen als de fysieke wereld, waarbij we ons door ons gezond verstand laten leiden en ons houden aan de waarden van de Onderneming: Initiatief, Integriteit en Respect. Of een medewerker er al dan niet voor kiest om deel te nemen aan een online sociaal netwerk, blog, wiki of een andere vorm van online publicatie of discussie, is zijn of haar eigen beslissing. De Onderneming erkent dat opkomende online samenwerkingsplatforms de manier waarop individuen en organisaties communiceren veranderen, en het belang inziet van deelname aan deze online gesprekken. Wij zetten ons er dan ook voor in dat wij allen op de juiste manier deelnemen aan online sociale media.

In het kader van onze inzet om vertrouwelijke eigendomsinformatie te beschermen, zoals klanteninformatie, productinformatie, handelsgeheimen en andere informatie die wegens de gevoelige aard hiervan niet algemeen toegankelijk is voor het publiek, mogen wij door het gebruik van deze sites nooit vertrouwelijke

eigendomsinformatie openbaar maken. We moeten ook zorgen dat we geen persoonlijke meningen aan onze organisatie toeschrijven of ongepaste of beledigende materialen of materialen die in strijd zijn met het beleid van onze organisatie publiceren. Voorbeelden van onaanvaardbare berichten die worden toegeschreven aan of die verband houden met onze Onderneming zijn:

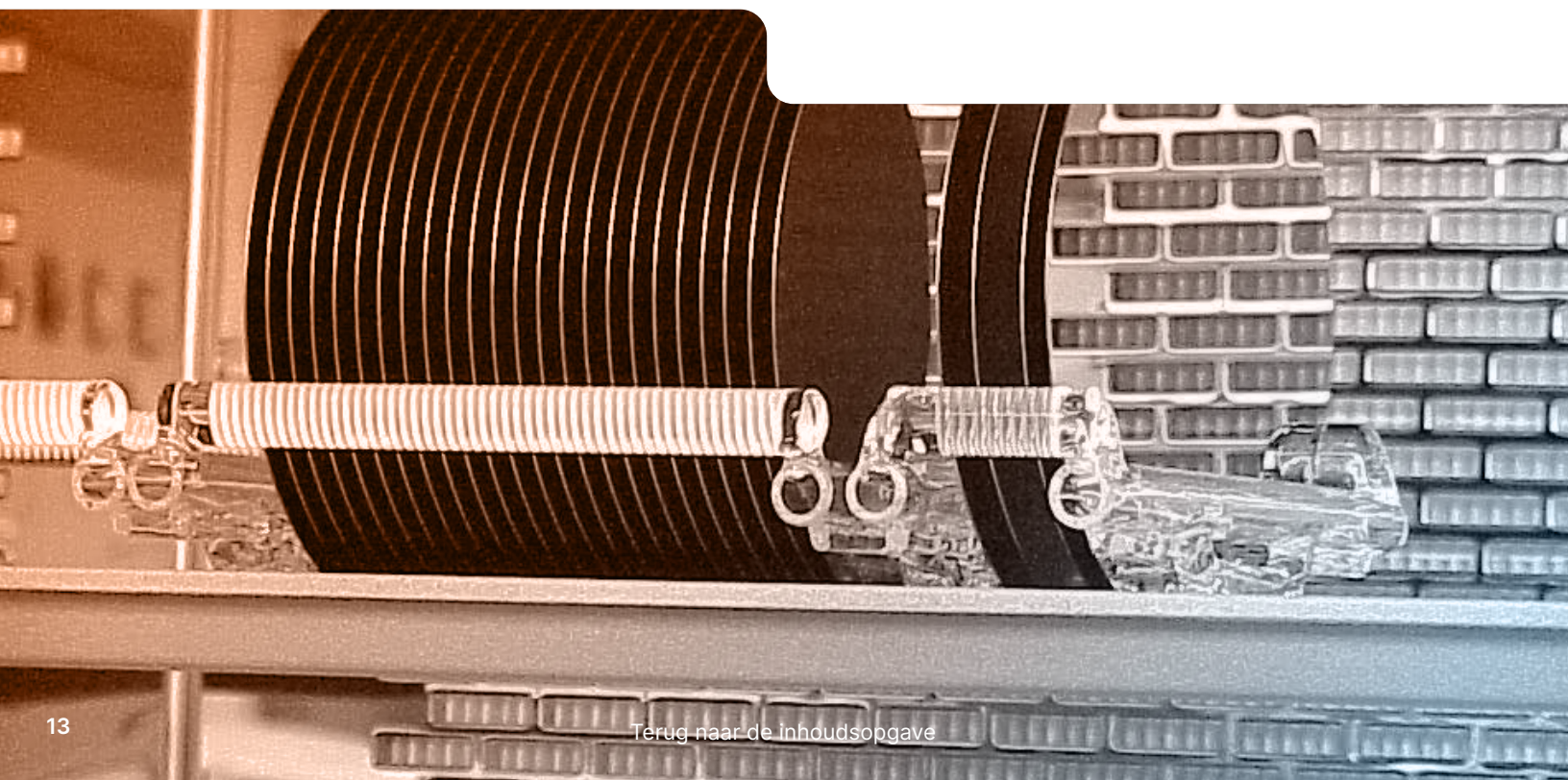
- Kleinerende of lasterlijke opmerkingen over **onsemi** of haar bestuurders, medewerkers of belanghebbenden
- Kleinerende of lasterlijke opmerkingen over onze concurrenten
- Uitlatingen op basis van ras, geloof, huidskleur, leeftijd, geslacht, lichamelijke handicap of seksuele geaardheid
- Uitlatingen over de producten of diensten van onze Onderneming die onnauwkeurig, misleidend of onwaar zijn

Zie voor meer informatie ons [Beleid Sociale Media](#) en gerelateerde beleidslijnen. Als u niet zeker weet waar u dit beleid kunt vinden, vraag het dan aan uw manager of leidinggevende.

Vraag: *Ik bezoek regelmatig een aantal sociale netwerksites, waar ik aangeef dat ik een medewerker van **onsemi** ben. Ik gebruik nooit Facebook of LinkedIn als ik op het werk ben, en ik praat zelden over mijn werk. Onlangs heb ik, na lange onderhandelingen, een groot nieuw contract met een bekende organisatie voor onze Onderneming binnengehaald. Ik meldde op Facebook dat mijn harde werk zijn vruchten had afgeworpen, en dat ik eindelijk de deal met deze organisatie had gesloten. Ik heb de organisatie ook bij naam genoemd, aangezien dit een overheidsorganisatie is en mijn Facebook-account privé is. Is dit goed?*

Antwoord: Nee. Hoewel het gebruik van sociale media een geweldige manier kan zijn om kansen voor onze Onderneming te creëren, mogen we nooit vertrouwelijke informatie en informatie van **onsemi** waarop eigendomsrecht rust, delen met mensen die hierbij geen zakelijk belang hebben. Zelfs als uw accountinstellingen op sociale netwerksites op "privé" staan, is de kans groot dat u nog steeds informatie deelt met veel mensen die deze informatie zakelijk gezien niet nodig hebben. Door uzelf te identificeren als medewerker bij **onsemi**, en een nieuwe nog niet openbaar gemaakte deal te delen, brengt u uzelf en **onsemi** ernstig in gevaar. Deze informatie kan worden beschouwd als "voorkennis", en dit zou een overtreding betekenen van de wetgeving betreffende effecten, naast het Beleid inzake handel met voorkennis en het Beleid inzake openbaarmaking van onze Onderneming. Bovendien kan het contract zelf onderworpen zijn aan vertrouwelijkheidsbepalingen die openbaarmaking verbieden.

Als u vertrouwelijke bedrijfsinformatie openbaar maakt via sociale media of netwerksites, verwijder dan onmiddellijk uw bericht en meld de openbaarmaking aan uw manager of leidinggevende, de BEL of aan de afdeling Juridische Zaken. Zie voor meer informatie over wat voorkennis is het volgende hoofdstuk.



Voorkennis en effectenhandel

Door ons werk bij **onsemi** kunnen we informatie over onze Onderneming of over een ander beursgenoteerd bedrijf tegenkomen die als voorkennis wordt beschouwd. "Voorkennis" is wezenlijke, niet-openbare informatie die een belegger belangrijk zou achten bij het nemen van de beslissing om aandelen te kopen, te houden of te verkopen. Voorbeelden van voorkennis:

- Onaangekondigde acquisities of afstotingen
- Niet-openbare informatie over de financiële resultaten van onze Onderneming
- Lopende of dreigende rechtszaken
- Belangrijke nieuwe productontwikkelingen
- Wijzigingen in het hoger management

Het is niet toegestaan te handelen in effecten of soortgelijke beleggingen op basis van voorkennis. Dit wordt "handel met voorkennis" genoemd en is in strijd met de wetgeving in veel landen waar wij zaken doen. Wij moeten ook vermijden anderen te "tippen" of voorkennis aan hen te verstrekken, zodat zij een beleggingsbeslissing kunnen nemen op basis van voorkennis. Het geven van tips is ook illegaal volgens de wetgeving inzake handel met voorkennis.

Zie voor meer informatie ons [Beleid inzake handel met voorkennis](#). Als u vragen hebt over de handel in aandelen van **onsemi**, neem dan contact op met de afdeling Juridische Zaken voordat u effectentransacties uitvoert.

Vraag: *Ik hoorde een leidinggevende zeggen dat onze Onderneming van plan is om een belangrijk bedrijfsonderdeel te verkopen. Mag ik aandelen van de Onderneming kopen of verkopen op basis van de informatie die ik heb opgevangen?*

Antwoord: Nee. Wij mogen niet handelen in effecten van **onsemi** op basis van voorkennis. In dit geval is de informatie die u hoorde waarschijnlijk belangrijke, niet-openbare informatie. Indien dit zich voordoet, moet u contact opnemen met de afdeling Juridische Zaken voordat u transacties met effecten van **onsemi** uitvoert. Zie voor meer informatie ons [Beleid inzake handel met voorkennis](#).

Nauwkeurigheid van bedrijfsgegevens

Onze bedrijfsadministratie vormt de basis voor onze financiële rapporten en andere bekendmakingen. Daarom is een eerlijke en nauwkeurige registratie en rapportage van informatie van cruciaal belang voor het nemen van verantwoorde zakelijke beslissingen. Dit omvat bedrijfsgegevens, zoals kwaliteits-, veiligheids- en personeelsgegevens, en alle financiële gegevens. Als beursgenoteerde onderneming is het van essentieel belang dat de informatie die wij in onze bedrijfsdocumenten opnemen volledig, tijdig, accuraat en begrijpelijk is. Onvolledige of niet-tijdige gegevens kunnen de reputatie van onze Onderneming schaden en leiden tot wettelijke aansprakelijkheid voor **onsemi** en de voor betrokken personen.

Onze financiële boeken, dossiers en rekeningen moeten een nauwkeurig beeld geven van de transacties en gebeurtenissen. We mogen nooit onjuiste of gefabriceerde gegevens invoeren. Verder moeten wij altijd de vereiste boekhoudkundige beginselen volgen, evenals de interne controlemaatregelen van onze Onderneming. Wanneer bijvoorbeeld een betaling wordt verricht, mag deze alleen worden gebruikt voor het doel dat in het bewijsstuk is vermeld. Indien u vermoedt dat er sprake is van onregelmatigheden of fraude op het gebied van boekhouding of auditing, dient u dit onmiddellijk te melden.

Verstrekken van financiële informatie

Soms wordt er een beroep op ons gedaan om informatie te verstrekken voor onze openbare rapporten. Onze Onderneming verwacht dat wij deze verantwoordelijkheid zeer ernstig nemen. Daarbij moeten wij snel en nauwkeurig antwoord geven op vragen in verband met onze openbaarmakingsverplichtingen. Vergeet niet dat

het verkrijgen en verstrekken van volledige en nauwkeurige zakelijke en financiële informatie voor ons van cruciaal belang is om aan de wet te voldoen.

Zie voor meer informatie ons [Beleid inzake openbaarmaking](#).

Bijzondere verantwoordelijkheid

De financiële afdeling, en bepaalde concernfunctionarissen en bestuurders van **onsemi** hebben een speciale verantwoordelijkheid om de integriteit binnen onze Onderneming te bevorderen. Van hen wordt verwacht dat zij toezien op de juistheid en volledigheid van de openbare bekendmakingen die onze onderneming doet. Vanwege deze bijzondere rol moeten de volgende personen de wetgeving inzake financiële openbaarmaking die op hun werk van toepassing zijn, kennen en begrijpen:

- Elk lid van de Raad van Bestuur
- De voornaamste leidinggevenden
- De financieel directeur
- De hoofdboekhouder of controller of personen die soortgelijke functies uitoefenen
- Elk lid van de financiële afdeling van **onsemi** Corporation en elk van haar dochterondernemingen

Overtredingen van de wetgeving inzake financiële openbaarmaking worden beschouwd als ernstige overtredingen die kunnen leiden tot disciplinaire maatregelen en in het uiterste geval tot ontslag. Dit omvat ook het niet melden van mogelijke schendingen door anderen. Als u denkt dat er sprake is van een overtreding, neem dan contact op met de CCO, de VP, Ethics and CSR of met de

afdeling Juridische Zaken. Indien u de voorkeur geeft aan een anonieme melding, kunt u, voor zover wettelijk toegestaan, een melding doen bij de Ethics Helpline. Vergeet niet dat het tegen de Ondernemingsbeleid is om vergeldingsmaatregelen te nemen tegen iemand die te goeder trouw overtredingen meldt.

Vraag: *Een van mijn verantwoordelijkheden bij **onsemi** is het invoeren van orderinformatie van klanten. Onlangs vroeg mijn manager me om wat aanpassingen te doen aan een bestelling. Ze zei dat ik de orderdatum moest vervroegen om de verkoop van dit kwartaal te stimuleren. Het leek me niet normaal, maar ik deed wat me gezegd werd. Ik hoef me over mijn manager geen vragen te stellen in deze situatie, toch, of wel?*

Antwoord: Ja, dat moet u zeker doen. Als iets u niet juist lijkt, zelfs als uw manager degene is die u vraagt het te doen, moet u de situatie melden bij een persoon of functie, waarbij u zich op uw gemak voelt, zoals uw BEL, de CCO, de afdeling Juridische Zaken of de Ethics Helpline. In dit geval kan het zijn dat uw manager u vraagt een bestelling van een klant verkeerd vast te leggen. Deze actie brengt de integriteit van onze gegevens in gevaar en kan **onsemi**, en ook u en uw manager, blootstellen aan wettelijke aansprakelijkheid. Door een melding te doen, doet u het juiste voor uzelf, voor **onsemi** en voor onze aandeelhouders.

Vastleggen en bewaren van zakelijke documenten

Soms kunnen onze bedrijfsdocumenten en ons berichtenverkeer openbaar worden. Dit kan gebeuren via rechtszaken, overheidsonderzoeken of de media. Wij moeten niet alleen zorgen dat onze administratie duidelijk, waarheidsgetrouw en nauwkeurig is, maar ook er professioneel uitziet. Vermijd overdrijving, kleurrijk taalgebruik, giswerk, juridische conclusies, denigrerende opmerkingen en karakterisering van mensen en bedrijven. Dit geldt voor alle soorten communicatie, met inbegrip van e-mail en informele notities of memo's. Documenten moeten altijd worden beheerd in overeenstemming met ons beleid inzake het bewaren en beheren van documenten.

Het kan voorkomen dat u een bericht ontvangt dat door u beheerde documenten nodig zijn in verband met een rechtszaak of een overheidsonderzoek. Indien u een dergelijk bericht ontvangt, mag u niet proberen de desbetreffende informatie te wijzigen, te verbergen of te vernietigen. Als u niet zeker weet welke informatie relevant is, neem dan contact op met de afdeling Juridische Zaken. Zie voor meer informatie ons [Beleid inzake het bewaren en vernietigen van documenten](#). Vraag uw manager of leidinggevende als u niet zeker weet waar u dit beleid kunt vinden.



MEDEWERKERS EN BESTUURDERS

MEDEWERKERS EN BESTUURDERS

Bij **onsemi** respecteren we elkaars waardigheid.

Constant Respect

Als wereldwijde onderneming waarderen wij de diversiteit van mensen van over de hele wereld. Onze Onderneming begrijpt dat een verscheidenheid aan meningen, ideeën, overtuigingen en praktijken nodig is om succesvol te zijn. Wij omarmen deze verschillen en behandelen elkaar te allen tijde op een respectvolle en eerlijke manier. Daartoe zetten wij ons in om praktijken als dwangarbeid en mensenhandel te voorkomen. **onsemi** biedt iedereen die namens ons werk verricht redelijke werktijden, een eerlijke vergoeding en een menselijke behandeling. Wij verwachten van onze klanten, leveranciers en andere zakenpartners dat zij zich aan dezelfde beginselen houden. Zo belichamen wij de kernwaarden die de basis vormen voor onze Onderneming.

Daarnaast duldt **onsemi** geen discriminatie. Wij nemen alleen beslissingen over een dienstverband op basis van kwalificaties, talenten en prestaties, en niet op basis van door de wet beschermde kenmerken. Dergelijke kenmerken omvatten, maar zijn niet beperkt tot ras, godsdienst, huidskleur, nationale afkomst, geslacht, genderidentiteit of genderexpressie, leeftijd, handicap, burgerlijke staat, seksuele geaardheid, genetische informatie, militaire status en veteranenstatus en andere wettelijk beschermde eigenschappen. Wij leven toepasselijke wetgeving, voorschriften, normen en regels na, overal waar wij zaken doen. Dit omvat discriminatie, kinderarbeid en wetgeving inzake loon en werkuren. Wij zorgen ook voor redelijke aanpassingen voor mensen met een handicap en bij religieuze overtuigingen en praktijken.

Vermijden van intimidatie

Elkaar als individu respecteren betekent ook dat we ons niet schuldig maken aan intimiderend gedrag. Intimidatie kan seksueel maar ook niet-seksueel van aard zijn, verbaal, fysiek of visueel, en de definitie ervan kan van land tot land verschillen. Bij **onsemi** is intimidatie echter elk gedrag dat tot doel of als gevolg heeft dat een intimiderende, vijandige of beledigende omgeving wordt gecreëerd. Veel voorkomende voorbeelden van intimidatie zijn:

- beledigende opmerkingen, laster en schelden
- ongewenste seksuele avances
- aanstootgevende of vernederende uitingen en gebaren

- pesterijen, intimidatie en ongewenste aanrakingen

Ongeacht de vorm die dit gedrag aanneemt: beledigend, intimiderend of aanstootgevend gedrag is onaanvaardbaar bij **onsemi**. Als u zich ongemakkelijk voelt bij het gedrag van een collega, wordt u aangemoedigd uw mond open te doen. U kunt intimidatie melden bij uw manager, leidinggevende of BEL, of een melding doen bij de Ethics Helpline of contact opnemen met de CCO. Bedenk dat **onsemi** geen enkele vergeldingsactie tegen u zal tolereren als u dit doet.

Zie voor meer informatie ons [Mensenrechtenbeleid](#) en onze [Beleidsverklaring inzake Slavernij en Mensenhandel](#)

Vraag: *De laatste tijd is mijn land van herkomst prominent in het nieuws vanwege politieke strubbelingen. Sommige van mijn collega's hebben respectvol gevraagd naar mijn mening over de zaak. Dit stoort mij niet. Een collega heeft echter ongevoelige opmerkingen gemaakt over mijn cultuur en stelt mij stereotiep voor op basis van wat hij heeft gehoord. Als ik niet reageer op zijn beledigingen, zegt hij ergere dingen. Als ik dreig om dit aan onze chef te melden, zegt hij dat hij gewoon een lolletje maakt en dat ik niet zo moeilijk moet doen. Ik heb het gevoel dat ik niet kan reageren. Wat doe ik in deze situatie?*

Antwoord: Uw collega valt u lastig, en dat brengt u in een ongemakkelijke werksituatie. U hebt uw collega al verteld dat zijn gedrag onaanvaardbaar is. Nu moet u actie ondernemen en dit melden aan uw leidinggevende of aan een andere persoon bij wie u zich op uw gemak voelt. Laat u zich niet ompraten door de collega die u beledigt om zijn gedrag niet te melden. **onsemi** tolereert geen denigrerende opmerkingen en pesterijen op de werkplek en zal in alle gevallen van pesterijen passende maatregelen nemen.

Veiligheid en gezondheid

Onze Onderneming zet zich in om onze werkplekken vrij van risico's te houden. Wij zijn allen verantwoordelijk voor de instandhouding van een veilige werkomgeving. Dit doen wij onder meer door alle toepasselijke voorschriften en praktijken op het gebied van veiligheid en gezondheid na te leven. Wanneer zich ongevallen of verwondingen voordoen, hebben wij de verantwoordelijkheid deze te melden. Hetzelfde geldt voor apparatuur, praktijken of omstandigheden die wij onveilig achten. Als u een mogelijk gezondheids- of veiligheidsprobleem vermoedt, neem dan contact op met uw plaatselijke vertegenwoordiger voor gezondheid en veiligheid of met uw BEL.

Een veilige, gezonde omgeving is een omgeving die vrij is van geweld. We mogen ons nooit bedreigend of intimiderend gedragen. Gewelddadig en bedreigend gedrag moet u onmiddellijk melden aan een leidinggevende, de plaatselijke beveiliging of Human Resources. Als u of uw collega's in direct gevaar verkeren, neem dan contact op met de plaatselijke autoriteiten.

Ten slotte zet onze Onderneming zich in voor een werkplek die vrij is van het gebruik van illegale drugs en alcoholmisbruik, die ons zouden kunnen beletten ons werk veilig en doeltreffend uit te voeren. Werken onder invloed van drugs of alcohol houdt risico's in voor onszelf en voor onze collega's. Daarom mogen we geen illegale drugs en geen onjuist gebruikte voorgeschreven medicijnen bezitten, verspreiden en ook niet hiervan onder invloed zijn terwijl we ons in de Onderneming bevinden of aan het werk zijn voor de Onderneming. Bovendien mogen we niet onder invloed van alcohol zijn tijdens de uitoefening van onze bedrijfsactiviteiten.

The background of the page features a large, stylized world map in shades of orange and yellow, set against a blue sky with soft clouds. In the foreground, the silhouettes of a man and a woman are shown shaking hands, symbolizing a business agreement or partnership. The overall lighting is warm and golden, suggesting a sunrise or sunset.

KLANTEN EN CONSUMENTEN

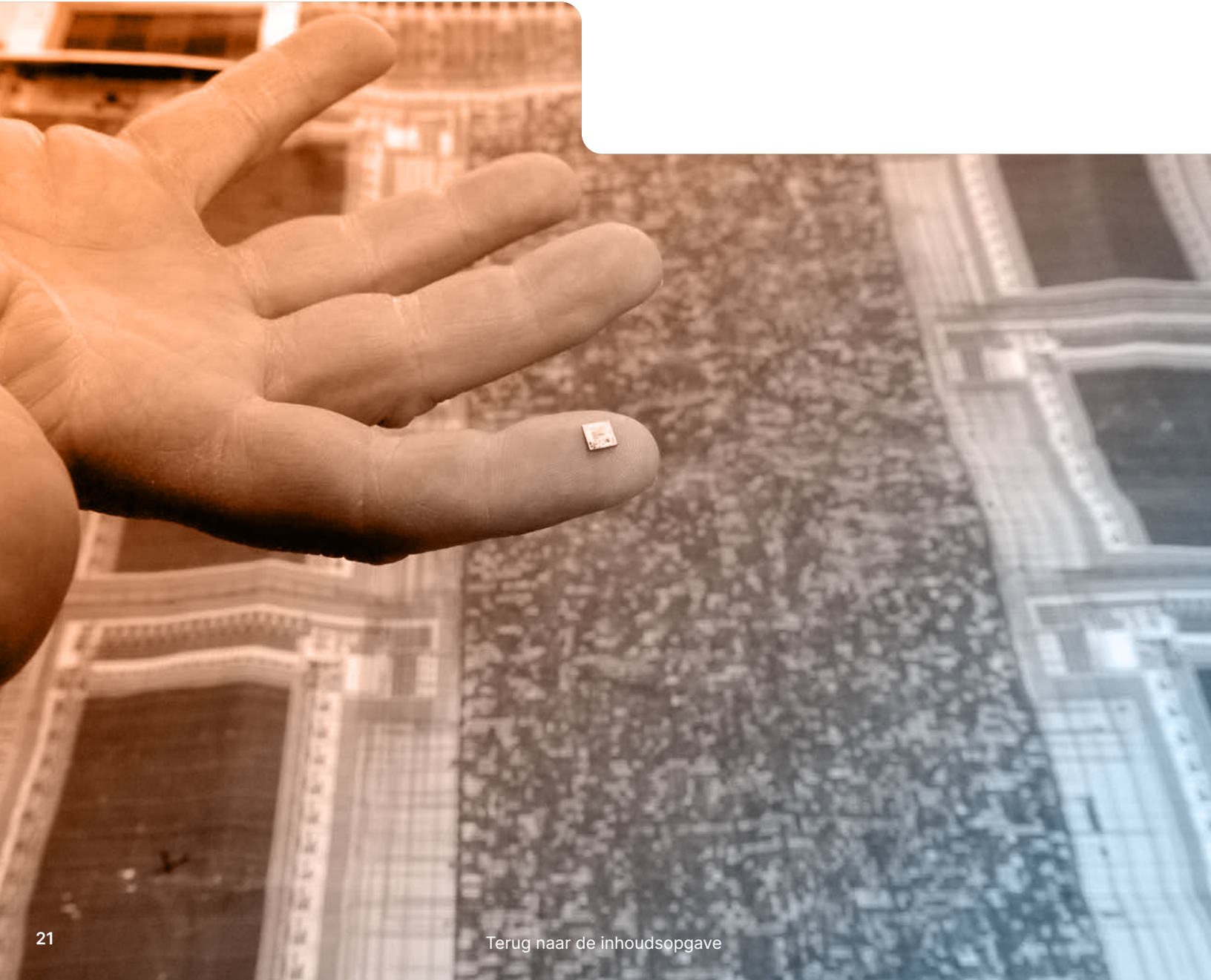
KLANTEN EN CONSUMENTEN

onsemi streeft ernaar aan de verwachtingen van onze klanten te voldoen en deze te overtreffen.

Productkwaliteit en -veiligheid

Wij houden de waardevolle reputatie van onze Onderneming in stand door veilige kwaliteitsproducten te produceren. Dat doen wij door alle kwaliteitsprocessen en veiligheidsvoorschriften te volgen die gelden op de locaties waar wij werken. Wij voldoen ook aan alle toepasselijke normen en voorschriften inzake de ontwikkeling, vervaardiging, verkoop en distributie

van onze producten. Wij schaden onze goede naam als wij producten verzenden of diensten leveren die niet aan de hoge normen van onze Onderneming voldoen. Indien u vragen hebt of zorgen hebt over de kwaliteit en de veiligheid van de producten, dient u contact op te nemen met uw manager, uw leidinggevende of met de afdeling Kwaliteit.



Verkoop en marketing

Wij bouwen langdurige relaties op met onze klanten op basis van eerlijk en integer handelen. Daarom moeten onze marketing en reclame altijd accuraat en waarheidsgetrouw zijn. Wij geven nooit opzettelijk misleidende berichten en laten geen belangrijke feiten over onze producten en diensten weg. Bovendien doen wij geen onjuiste of kleinerende beweringen over het aanbod van onze concurrenten.

Wij gaan eerlijk om met onze klanten, leveranciers en andere zakenpartners. Wij doen alleen zaken op legale en ethische wijze. Steekpenningen of smeergeld zijn nooit aanvaardbaar. Zie voor aanvullende informatie over geschenken, reizen en entertainment van klanten het hoofdstuk "[Belangenverstrengelingen](#)" van deze Code.

Vertrouwelijke informatie klant

Wij beschermen de privéinformatie van onze klanten en consumenten even zorgvuldig als onze eigen informatie. Alleen degenen voor wie het zakelijke vereist is dat zij toegang hebben tot vertrouwelijke informatie mogen

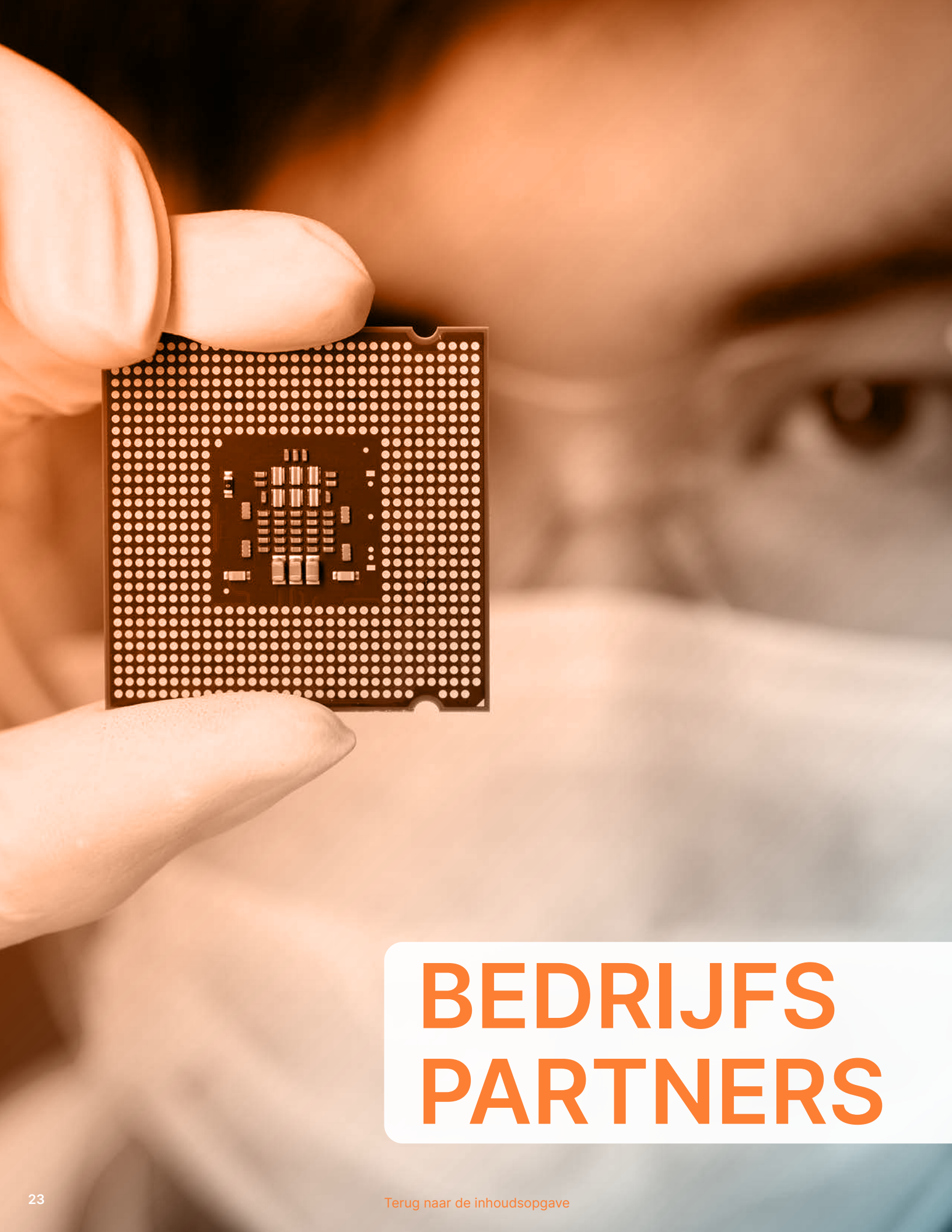
hiertoe toegang hebben. Maak nooit misbruik van dergelijke informatie. Zie voor meer informatie over dit onderwerp het hoofdstuk "[Vertrouwelijke eigendomsinformatie](#)" van deze Code.

Overheidsklanten

Wanneer wij te maken hebben met klanten uit de overheidssector, is het belangrijk dat wij ons houden aan de wetgeving, voorschriften en procedures die gelden voor overheidscontracten. Dergelijke wetgeving stelt over het algemeen strikte beperkingen aan geschenken, entertainment en reizen die aan overheidsfunctionarissen worden aangeboden, en is ook vaak van toepassing op de indienstneming van huidige of onlangs gepensioneerde ambtenaren en hun gezinnen. Voorts regelt deze wetgeving elk gedrag dat een ongepaste invloed kan creëren of lijkt te creëren. Veel andere wetgeving regelt strikt de boekhoudkundige en factureringspraktijken die worden toegepast bij de uitvoering van

overheidscontracten en subcontracten. Wij zien erop toe dat wij deze wetgeving naleven en voldoen aan alle wettelijke en contractuele verplichtingen die wereldwijd op ons van toepassing zijn. Wanneer wij een beroep doen op leveranciers of onderaannemers om onze verbintenissen na te komen, informeren wij hen over deze eisen.

Als u te maken hebt met overheidsfunctionarissen en contracten, bent u ervoor verantwoordelijk dat u de toepasselijke wetgeving en voorschriften kent en naleeft. Heeft u vragen? Neem dan contact op met uw manager, leidinggevende, BEL of met de afdeling Juridische Zaken.



BEDRIJFS PARTNERS

BEDRIJFSPARTNERS

Het opbouwen van goede relaties met andere gelijkgestemde bedrijven biedt **onsemi** een concurrentievoordeel.

Commerciële activiteiten verrichten met anderen

Wij doen alleen zaken met partners die onze reputatie versterken en die waarde toevoegen voor onze aandeelhouders. Daartoe streven wij ernaar zaken te doen met bedrijven waarvan de waarden vergelijkbaar zijn met de onze. Wij werken niet samen met derden die op illegale of onethische wijze handelen. Wij verwachten van onze zakenpartners dat zij lokale wetgeving op het gebied van milieu, arbeid, veiligheid en anticorruptie naleven. Van zakenpartners van **onsemi** wordt ook verwacht dat zij onze Code volgen.

Agenten en adviseurs

Aan onze dealers, distributeurs, agenten, bemiddelaars en adviseurs ontvangen redelijke honoraria en commissietarieven. Dit betekent dat de waarde van het ontvangen product, of het verrichte werk, eerlijk en onpartijdig wordt vergoed. Wij betalen geen commissies of vergoedingen waarvan wij reden hebben om aan te nemen dat dit steekpenningen zijn of zullen worden.

Onderaannemers

Onderaannemers spelen een vitale rol bij de uitvoering van veel van onze contracten. De onderaannemers die wij kiezen, moeten onze reputatie in stand houden en versterken door in overeenstemming met onze Code te handelen.

Joint ventures en samenwerkingen

onsemi werkt alleen samen met bedrijven die ons streven naar ethisch zakendoen delen.

Vraag: *Ik onderhoud relaties met verschillende **onsemi-leveranciers**. Ik heb onlangs vernomen dat er een onderzoek loopt naar een leverancier die gevaarlijke stoffen op onjuiste wijze heeft verwijderd. Ik heb vervolgens openbaar beschikbare informatie gelezen en heb ontdekt dat deze specifieke leverancier in het verleden boetes opgelegd heeft gekregen voor soortgelijke praktijken. Ik denk dat het zeer schadelijk kan zijn voor onze Onderneming om deze zakelijke relatie voort te zetten. Hoe los ik dat op?*

Antwoord: Uw bezorgdheid is terecht. Het blijkt dat deze leverancier een geschiedenis heeft van illegaal en onethisch gedrag. U wordt aangemoedigd uw bevindingen te melden aan het hoofd van onze Global Supply Chain Organization, uw BEL, de Ethics Helpline, de CCO of de VP, Ethics and CSR om **onsemi** te helpen de zaak volledig te onderzoeken. Na onderzoek van de feiten kan **onsemi** besluiten of de zakelijke relatie moet worden beëindigd. In ieder geval doet u er goed aan problemen naar voren te brengen.

Inkooppraktijken

Wij nemen aankoopbeslissingen uitsluitend in het belang van onze Onderneming. Wij doen zaken met leveranciers op grond van de kwaliteit van hun producten of diensten, prijzen, leveringen en kwaliteit. Wij registreren alle inkoopovereenkomsten en vergelijkbare verbintenissen. Degenen onder ons met aankoopverantwoordelijkheden moeten ook duidelijk het volgende vaststellen:

- de te leveren diensten of producten
- de basis voor de betaling
- het toepasselijke tarief of honorarium

Bedenk dat we alleen betalingen doen die evenredig zijn aan de geleverde diensten of producten. Steekpenningen worden niet getolereerd.

Vertrouwelijke informatie van zakenpartners

Wij beschermen gevoelige, geheime en vertrouwelijke informatie van zakenpartners op dezelfde manier waarop wij onze eigen informatie beschermen. Vertrouwelijke informatie mag alleen worden gedeeld met degenen die een legitieme

zakelijke reden hebben om hiervan kennis te nemen. Bovendien verwachten wij van onze zakenpartners dat zij de vertrouwelijke informatie die wij hun verstrekken, beschermen.



CONCURRENTEN

CONCURRENTEN

Wij gaan agressief en integer te werk wanneer wij concurreren.

Concurrerende informatie

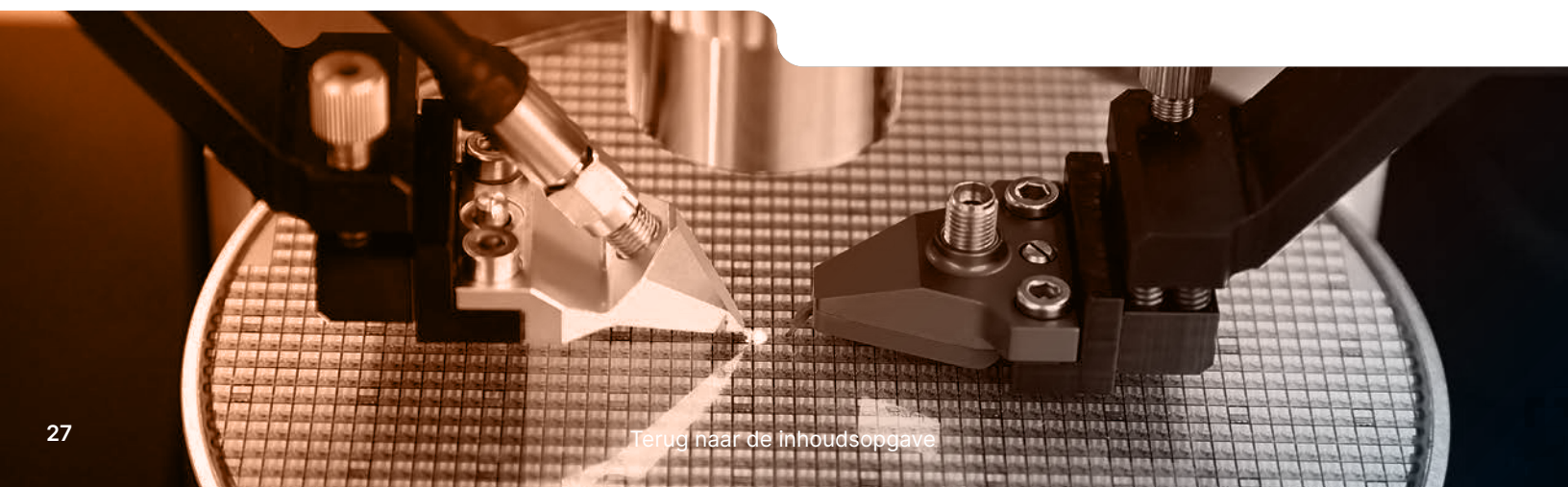
Onze Onderneming erkent de waarde van het verkrijgen van informatie over onze concurrenten. Wij mogen echter alleen wettige en ethische middelen gebruiken om dergelijke concurrentieinformatie te verzamelen. Dit betekent dat we nooit:

- vertrouwelijke informatie stelen
- handelsgeheimen verkrijgen zonder toestemming van de eigenaar
- voormalige of huidige medewerkers van onze concurrenten vragen om vertrouwelijke informatie over hun bedrijven te delen
- onze identiteit of intenties verkeerd voorstellen om toegang te krijgen tot niet-openbare informatie

Als u op handelsgeheimen of vertrouwelijke informatie van een ander bedrijf stuit, moet u dit onmiddellijk aan uw manager of leidinggevende melden. Gebruik deze informatie niet en maak deze ook niet bekend aan anderen. Als u niet zeker weet of het verzamelen van informatie wettelijk of ethisch verantwoord is, neem dan contact op met uw manager, leidinggevende, BEL, de CCO, de VP, Ethics and CSR of met de afdeling Juridische Zaken. U kunt uw vragen ook voorleggen via de Ethics Helpline.

Vraag: *Ik heb onlangs een brancheconferentie bijgewoond, waar vertegenwoordigers van vele concurrenten van **Onsemi** aanwezig waren. De conferentie werd gehouden in een luxe hotel en resort aan de andere kant van het land waar ik werk. Toen ik naar het business center ging om mijn instapkaart voor de terugvlucht af te drukken, hoorde ik een paar mensen praten over nieuwe productontwikkelingen. Ik realiseerde me dat ze allemaal werken voor een van de belangrijke concurrenten van **onsemi**, en geen idee hadden wie ik was. De informatie die ik hoorde kan zeer nuttig zijn voor **onsemi**. Hoe los ik dat op?*

Antwoord: Als u zich in een situatie bevindt waarin concurrentieinformatie bekend wordt gedeeld, luister dan niet. De kans is groot dat de informatie vertrouwelijk is en dat u die niet mag horen. Laat de andere partijen weten dat u hen per ongeluk hebt gehoord, en dat zij hun gesprek onder vier ogen moeten voortzetten. Wanneer u terugkomt van de conferentie, meldt u de situatie aan uw manager, leidinggevende of BEL om deze melding te laten vastleggen. Het belangrijkste is dat als de informatie vertrouwelijk was, u de informatie die u hebt opgevangen niet mag gebruiken of delen. Dat is onethisch en kan illegaal zijn.



Eerlijke concurrentie en antikartelvorming

Wij leven de mededingings- en antikartelvormingswetgeving na in de vele landen waar wij zaken doen. Mededingingswetgeving dient om de vrije handel op de markt in stand te houden, en biedt consumenten toegang tot kwaliteitsproducten en -diensten tegen billijke prijzen. Deze wetgeving is ingewikkeld en verschilt van land tot land. Over het algemeen verbiedt deze wetgeving het sluiten van formele of informele overeenkomsten met concurrenten die de handel beperken. Deze omvat onder andere:

- Toewijzing of beperking van klanten, contracten, grondgebieden of producten en diensten
- Vaststelling van prijzen of verkoopvoorwaarden
- Beperking van productie of onderzoek en ontwikkeling
- Weigeren om zaken te doen met een klant of leverancier of "boycotten" van deze klant of leverancier
- Standaardisering van de kenmerken van beschikbare producten of diensten
- Het afzien van de verkoop of marketing van bepaalde producten of diensten
- Poging tot monopolisering of uitsluiten van de mededinging

Opgemerkt wordt dat zelfs de schijn van een overeenkomst tussen concurrenten een inbreuk op de mededingingswetgeving kan vormen. Wees voorzichtig bij het bezoeken van branchevereniging of het bijwonen van andere bijeenkomsten en evenementen waar concurrenten van **onsemi** aanwezig kunnen zijn. Als een vertegenwoordiger van een concurrent probeert een van de bovenstaande onderwerpen met u te bespreken, beëindig het gesprek dan onmiddellijk. Maak duidelijk dat u niet deelneemt aan een overeenkomst met deze concurrent. Meld dan onmiddellijk het incident.

Als u vragen hebt over mededingingswetgeving en in hoeverre deze van toepassing is op uw werk, kunt u contact opnemen met de CCO, de VP, Ethics and CSR of met de afdeling Juridische Zaken.

Vraag: *Ik kwam onlangs een studievriendin tegen die nu voor een van onze concurrenten werkt. Ze vroeg me naar **onsemi** op een zodanige manier dat ik dacht dat ze hier zou willen werken. Vervolgens verraste zij mij door te zeggen dat, indien onze Onderneming de prijzen zou verhogen, haar bedrijf ook ruimte zou hebben om meer te vragen voor hun producten. Wat moet ik doen?*

Antwoord: Ten eerste, stop het gesprek. Maak u vriendin duidelijk dat u niet deelneemt aan concurrentiebeperkende gesprekken. Vergeet niet dat zelfs een informele overeenkomst tussen concurrenten een inbreuk kan vormen op onze Code, ons beleid en de mededingingswetgeving. Rapporteer de situatie vervolgens aan de afdeling Juridische Zaken of aan de CCO voor eventuele vervolgacties.



GEMEENSCHAPPEN

GEMEENSCHAPPEN

onsemi is een verantwoordelijk burger in alle gemeenschappen waarbinnen we zaken doen.

Maatschappelijke activiteiten

Wij dienen de maatschappij door de levering van energie-efficiënte innovaties. Bovendien steunen wij actief de gemeenschappen waarin wij actief zijn. Wij geloven dat wij met door middel van teruggeven aan onze wereldwijde gemeenschappen onze ethische cultuur versterken en van **onsemi**

een betere plaats maken om te werken. Voor meer informatie over door de Onderneming gesponsorde programma's en mogelijkheden voor vrijwilligerswerk, kunt u contact opnemen met uw lokale subsidieadviseur ([zie lijst hier](#)), of stuur een e-mail naar foundation@onsemi.com.

Persoonlijke gemeenschapsactiviteiten

Naast de vele programma's en organisaties die **onsemi** steunt, moedigt onze Onderneming ons aan om bij te dragen aan doelen die voor ons als individu belangrijk zijn. Het staat ons vrij om maatschappelijke, liefdadigheids- en politieke organisaties en doelen van onze keuze te steunen. Wij moeten echter duidelijk maken dat onze meningen en daden niet die van **onsemi** zijn. Wij moeten ervoor zorgen dat onze externe activiteiten

onze taakvervulling niet in de weg staan en de reputatie van onze Onderneming niet schaden. Als u ervoor kiest een organisatie of zaak te steunen, mag u uw collega's niet onder druk zetten om deze zaak te steunen of om er een bijdrage aan te leveren. Dit geldt ongeacht of de zaak politiek, religieus of liefdadig van aard is. Probeer bovendien nooit een andere medewerker of bestuurder van **onsemi** te beïnvloeden om uw mening te delen of te uiten.

Deelname aan politieke activiteiten door onsemi

Deelname aan politieke activiteiten vormt een zeer gevoelig en complex gebied, en strenge wetgeving beheerst onze politieke activiteiten als Onderneming. Om deze reden levert **onsemi** geen politieke bijdragen aan individuele kandidaten. Als individuen mogen we de naam, financiële middelen, werktijd van onze medewerkers, eigendommen, apparatuur of diensten van onze Onderneming niet gebruiken om individuele kandidaten of commissies die individuele kandidaten steunen of tegenkandidaten steunen, te steunen. Zorg dat uw politieke standpunten en activiteiten niet worden gezien als die van **onsemi**.

Verzoeken om politieke bijdragen ter ondersteuning van politieke partijen of comités, of ter ondersteuning van of verzet tegen stembusvoorstellen of -initiatieven, dient u door te verwijzen naar de CCO, de VP, Ethics and CSR of naar de afdeling Juridische Zaken. Lobbyactiviteiten en contacten met de overheid namens onze Onderneming moeten worden gecoördineerd met het hoofd van de afdeling Government Affairs van de afdeling Juridische Zaken.

Milieu

We respecteren de omgevingen waarin we wonen en werken. Dit houdt onder meer in dat wij alle toepasselijke milieuwetgeving naleven in alle landen waar wij actief zijn. Onze Onderneming zet zich ook in voor de bescherming van het milieu door de impact van onze activiteiten tot een minimum te beperken. Wij exploiteren onze bedrijven op een manier die een duurzaam gebruik van natuurlijke hulpbronnen in de wereld bevordert. Als medewerkers en bestuurders van **onsemi** ondersteunen wij deze doelstelling door ons te houden aan het milieubeleid en de milieuprogramma's van onze Onderneming.

Als u vermoedt dat gevaarlijke stoffen in het milieu terecht komen of dat deze verkeerd worden behandeld of verwijderd, informeer dan onmiddellijk uw plaatselijke Environmental Health and Safety-vertegenwoordiger. U kunt ook contact opnemen met uw BEL, de Ethics Helpline, de CCO of de VP, Ethics and CSR om dergelijke incidenten te melden.

Zie voor meer informatie ons [Beleid inzake klimaatverandering](#).

Vraag: *Ik werk in een onsemi-fabriek waar ik in aanraking kom met gevaarlijke stoffen. Onze Onderneming hanteert zeer duidelijke procedures voor de behandeling van deze stoffen. Maar toen ik gisteren tijdens mijn pauze naar buiten ging, zag ik twee van mijn collega's deze stoffen rechtstreeks in een container dumpen in plaats van het protocol te volgen. Ik kan me niet voorstellen waarom ze dat zouden doen. Moet ik het iemand vertellen?*

Antwoord: Ja, u moet onmiddellijk melden wat u hebt waargenomen. Wat uw collega's doen is niet alleen gevaarlijk, maar ook tegen de wet. Voor gevaarlijke stoffen gelden strenge voorschriften. Deze moeten op de juiste manier worden verwijderd. Als we dat niet doen, brengen we het milieu, omliggende gemeenschappen en onze Onderneming, inclusief onze collega's, in gevaar.

Communicatie met externe doelgroepen

Het is van vitaal belang voor onze cultuur en bedrijfsactiviteiten dat we bij **onsemi** met één stem spreken. Dit garandeert een professionele en consistente wereldwijde communicatie. Daarom krijgen alleen aangewezen woordvoerders toestemming om te reageren op of te communiceren met externe partijen: media, sectoranalisten, financiële analisten en investeerders. Via deze woordvoerders voorkomen wij dat onze woorden uit hun verband worden gerukt door verslaggevers of andere media of externe organisaties.

Indien u een verzoek van de media ontvangt om informatie, een interview of om een technisch artikel te schrijven of een artikel te presenteren, moet u dit verzoek doorsturen naar een lid van het team Mediarelaties, dat het verzoek zal behandelen of ondersteuning en begeleiding zal bieden. Zie voor meer informatie onze site Relaties met de

media. Ook verzoeken van financiële analisten en aandeelhouders moet u doorgeven aan het hoofd Investor Relations. Als het gaat om externe communicatie, zijn we allemaal verantwoordelijk voor het naleven van ons [Beleid inzake openbaarmaking](#).

Van ons wordt verwacht dat wij meewerken aan verzoeken om informatie van overheidsinstanties en toezichthouders. De informatie die wij verstrekken moet waarheidsgetrouw en accuraat zijn. Verander of vernietig nooit documenten of dossiers in reactie op een onderzoek of op een ander wettig verzoek.

U moet ook overleggen met de CCO, de VP, Ethics and CSR of met de afdeling Juridische Zaken voordat u ingaat op niet-routinematige verzoeken. Als u twijfelt, raadpleeg dan een van de beschikbare hulpbronnen.

Vraag: *Ik ben een medewerker van **onsemi**. In mijn vrije tijd werk ik mee aan een blog over deze sector, waar ik veranderingen binnen de markt en vooruitgang in onderzoek en ontwikkeling voorspel en bespreek. Ik zorg dat ik geen vertrouwelijke, bedrijfseigen informatie van **onsemi** deel en baseer mijn bijdragen uitsluitend op openbaar beschikbare informatie. Na een recente posting nam een journaliste contact met mij op in verband met de betrokkenheid van **onsemi** bij lopende rechtszaken. Ik weet toevallig dat deze beschuldigingen onjuist zijn. Ik reageer op de journaliste om haar dit te laten weten, en ook om haar te laten weten dat ik het niet op prijs stel dat zij persoonlijk contact met mij opneemt over mijn Onderneming. Moet ik dit aan iemand vertellen?*

Antwoord: Ja, dat moet u wel doen. Uw correspondentie met de journaliste was niet gepast. Als een lid van de media rechtstreeks contact met u opneemt om vragen over **onsemi** te stellen, moet u niet reageren. U moet de omstandigheden die ertoe hebben geleid dat deze journaliste contact met u opnam, uitleggen aan de afdeling Mediarelaties (Externe communicatie), zodat **onsemi** kan zorgen dat u handelt in overeenstemming met ons Beleid inzake openbaarmaking en ander verwant beleid. Door op deze journaliste te reageren zonder daartoe gemachtigd te zijn, bestaat de mogelijkheid dat u onjuiste informatie verstrekt. Vraag bij twijfel om advies voordat u handelt. Zie voor informatie over het gepaste gebruik van sociale media ook het hoofdstuk "[Gebruik van sociale media en internet](#)" van deze Code.



OVERHEID

OVERHEID

Wij houden ons aan de wetten van de landen waarin wij actief zijn.

Anticorruptiewetgeving

Wij moeten ons houden aan alle anticorruptiewetgeving, overal waar wij zaken doen, zonder uitzondering. Dit omvat de Amerikaanse Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), die wereldwijd op onze activiteiten van toepassing is, en andere toepasselijke anticorruptiewetgeving in elk land waar wij zaken doen. Anticorruptiewetgeving verbiedt in het algemeen het aanbieden of betalen van iets van waarde, inclusief contant geld, geschenken, reizen, maaltijden en entertainment, aan een overheidsfunctionaris om de uitvoering van officiële werkzaamheden te beïnvloeden en om zakelijk voordeel te behouden of te verkrijgen. Overheidsfunctionarissen en overheidsmedewerkers op elk niveau, met inbegrip van medewerkers van vakbonden, politieke partijen en staatsbedrijven of van door de staat gecontroleerde ondernemingen, en kandidaten voor openbare ambten, kunnen als "overheidsfunctionarissen" worden beschouwd

Wij moeten ook zorgen dat onze distributeurs, agenten, consultants en andere zakenpartners zich niet inlaten met corrupte praktijken in onze naam. Wij kunnen geen betalingen verrichten aan een zakenpartner, of aan een derde, indien deze betaling voor een verboden betaling zal worden gebruikt. Wanneer wij zakenpartners hebben, doen wij ons uiterste best om te zorgen dat zij hoge normen als het gaat om ethisch gedrag aan de dag leggen.

Veel anticorruptiewetgeving vereist ook dat wij een nauwkeurige en transparante boekhouding bijhouden. Ieder van ons moet, ongeacht het land waar hij of zij werkt, voldoen aan deze vereisten, zelfs wanneer corrupte praktijken te verwachten of gebruikelijk zijn.

Wij herinneren u eraan: onze Onderneming verbiedt elke vorm van omkoping en niet alleen omkoping waarbij overheidsfunctionarissen betrokken zijn. Zie de hoofdstukken "[Verkoop en marketing](#)," "[Commerciële activiteiten verrichten met anderen](#)," "[Inkooppraktijken](#)" en "[Geschenken en entertainment](#)" van deze Code voor meer informatie.

Vraag: *Ik leid momenteel het team dat bezig is met het upgraden van een nieuwe productiefaciliteit van **onsemi**. De plaatselijke politie heeft de bouw stilgelegd, vanwege een verlopen werkvergunning. Ik denk niet dat deze bewering gegrond is, maar het is het enige dat ons ervan weerhoudt vooruitgang te boeken met dit project, en daarom vraag ik om een verlenging. De wetshandhavingsinstanties met wie ik werk, hebben geëist dat ik een vergoeding betaal om de vergunning terug te krijgen. Hoe los ik dat op?*

Antwoord: Betaal de agenten geen geld voordat u met uw BEL, de CCO of de afdeling Juridische Zaken hebt gesproken. U wordt waarschijnlijk gevraagd om steekpenningen te betalen, wat verboden is volgens de FCPA en de anticorruptiewetgeving in veel van de landen waar wij werken. Wetshandhavingsinstanties worden beschouwd als overheidsfunctionarissen, en de wetgeving die onze interactie met hen regelt is zeer streng. Steekpenningen aan hen betalen is niet alleen onethisch, maar ook illegaal. Door het incident meteen te melden, kunt u de juiste begeleiding krijgen van de afdeling Juridische Zaken van **onsemi**.

Voorbij de landsgrenzen

Als wereldwijde Onderneming leveren wij onze producten over de hele wereld. Bij het importeren of exporteren houden wij ons aan de toepasselijke Amerikaanse en andere nationale en internationale wetgeving, voorschriften en beperkingen. Er is sprake van "export" wanneer een product, dienst, technologie of informatie wordt verzonden naar een burger van een ander land, ongeacht waar deze zich bevindt. Hiervan kan ook sprake zijn wanneer technologie, technische informatie of software op enigerlei wijze, dus ook mondeling, wordt verstrekt aan een inwoner van een ander land. Voordat u een exportactiviteit onderneemt, moet u nagaan of de verzendlocatie en de ontvanger hiervoor in aanmerking komen. U moet ook alle vereiste licenties en vergunningen verkrijgen en alle vereiste uitvoerrechten betalen.

Daarnaast is er sprake van "invoer" wanneer wij goederen of diensten die wij in een bepaald land kopen, leveren binnen een ander land. Ook deze activiteit is onderworpen aan diverse wetgeving en voorschriften. In het bijzonder kan het importeren vereisen dat wij invoerrechten en belastingen betalen of bepaalde aangiften indienen.

Als u in het kader van handelsactiviteiten voor de Onderneming naar het buitenland reist, bent u onderworpen aan wetgeving met betrekking tot import en export. Wij zijn er allen verantwoordelijk voor dat we weten welke wetgeving op ons van toepassing is. Neem in geval van twijfel contact op met de Compliance Manager Import/Export of de afdeling Juridische Zaken voor advies.

Vraag: *Ik ben een grote zending aan het voorbereiden om naar een ander land te sturen.*

Voorafgaand aan de verzending vertelt mijn contactpersoon bij de klant mij dat zij, nadat zij de zending van onze Onderneming heeft ontvangen, verantwoordelijk is voor de levering van die producten ergens anders. Zij zal de producten uitvoeren naar een andere klant, in een land waarvan ik weet dat het op de zwarte lijst staat. Dit verbaasde me, maar ik zei niets. Aangezien onze Onderneming de producten niet rechtstreeks naar het land op de zwarte lijst verzendt, heeft het geen gevolgen voor ons. Handel ik dan juist?

Antwoord: In dit geval niet. Bij exportactiviteiten zijn wij ervoor verantwoordelijk dat wij weten waar onze producten heengaan en aan wie zij worden geleverd. Aangezien de klant u heeft verteld dat zij van plan is dit product naar een land te sturen waarmee wij geen zaken mogen doen, weet u wie de eindgebruiker is. Als wij weten dat dit gebeurt en de situatie niet onmiddellijk melden, stellen wij **onsemi** mogelijk bloot aan risico's, ook al exporteren wij het product niet rechtstreeks naar het land op de zwarte lijst.

Economische sancties en boycotts

Waar ter wereld wij ook zaken doen, wij hebben de plicht ons te houden aan economische sancties en handelsembargo's. Dergelijke sancties worden doorgaans door landen gebruikt ter ondersteuning van het buitenlands beleid en de nationale veiligheid. Indien u niet zeker weet of uw handelsactiviteiten in overeenstemming zijn met de toepasselijke sancties en handelsembargo's, dient u de Compliance Manager Import/Export of de afdeling Juridische Zaken te raadplegen voor advies.

Een aantal landen heeft ook wetgeving uitgevaardigd die bedrijven zoals **onsemi** verbieden deel te nemen aan of mee te werken aan een niet-gesanctioneerde internationale boycot. Het is belangrijk dat wij ons houden aan alle anti-boycotwetgeving die op ons werk van toepassing is. Indien u een verzoek ontvangt om een persoon of een land te boycotten, meld de situatie dan onmiddellijk aan de Compliance Manager Import/Export.

Witwassen van geld

Onze plicht om alle wetgeving na te leven houdt in dat wij ons inzetten voor de wereldwijde strijd tegen het witwassen van geld. Het "witwassen van geld" is het proces waarbij personen of groepen trachten illegale financiële middelen te verbergen of trachten de bronnen van hun illegale financiële middelen legaal te doen lijken. Om het witwassen van geld te voorkomen, is het voor ons belangrijk om "ken uw klant" due diligence uit te voeren bij klanten, leveranciers en andere zakenpartners die zaken willen doen met onze Onderneming.

Met name als uw werkzaamheden de selectie van of inkoop bij derden omvatten, moet u alert zijn op *rode vlaggen* die kunnen wijzen op witwasactiviteiten. Zorg bijvoorbeeld dat partijen waarmee u zaken doet en het management hiervan fysiek aanwezig zijn, legale handelsactiviteiten uitvoeren en de juiste complianceprocessen volgen. Pas op voor ongebruikelijke transacties (zoals grote contante betalingen) en meld alle verdachte activiteiten aan de afdeling Juridische Zaken of de CCO, of aan de VP, Ethics and CSR, zonder eerst de derde partij te waarschuwen.



BELANGENVER- STRENGELINGEN



BELANGENVERSTRENGELINGEN

Wij nemen zakelijke beslissingen in het belang van onze Onderneming.

Algemene richtlijnen

Als het op zakelijke beslissingen aankomt, moeten onze handelingen ingegeven zijn door de belangen van onze Onderneming. Wij mogen onze persoonlijke activiteiten, investeringen en relaties niet laten interfereren met die van **onsemi**. Dergelijke "belangenverstremgelingen" moeten we, willen wij ons werk objectief kunnen blijven doen, actief vermijden.

Er kunnen vele soorten conflicten ontstaan. Hieronder volgen enkele van de meest voorkomende voorbeelden van conflictsituaties. Bedenk dat, hoewel het hebben van een belangenconflict niet altijd een schending van onze Code betekent, het niet bekendmaken van het conflict dat wel is. Daarom bent u verplicht elk belangenconflict te melden aan uw manager, leidinggevende, BEL of aan de CCO.

Buiten het dienstverband

Onze Onderneming erkent dat we soms op zoek kunnen gaan naar werk buiten onze Onderneming. We mogen echter niet werken voor of betalingen ontvangen van een concurrent, klant, distributeur of leverancier van **onsemi** zonder voorafgaande goedkeuring. Zelfs wanneer goedkeuring wordt verleend, moeten wij passende maatregelen nemen om de activiteiten van de Onderneming te scheiden van de activiteiten die niet onder de Onderneming vallen. Eventuele nevenwerkzaamheden mogen uw

werkzaamheden bij **onsemi** niet hinderen. Bovendien mag u nooit eigendommen of tijd van de Onderneming gebruiken voor een externe baan. Als u een externe baan overweegt en niet zeker weet of daarvoor toestemming nodig is, vraag het dan aan uw manager, leidinggevende, BEL, Human Resources, de CCO of de VP, Ethics and CSR. In landen waar dit van toepassing is, zie ook het Handboek voor medewerkers over dit onderwerp.

Vraag: *Ik heb jarenlang bij **onsemi** gewerkt. Ik overweeg om sommige van de vaardigheden en kennis die ik door mijn werk bij **onsemi** heb verworven, te gebruiken om extra diensten aan onze bestaande klanten aan te bieden. Ik doe geen privé zaken onder werktijd en zou de activa van onze Onderneming niet in mijn belang gebruiken. Mag ik dit doen?*

Antwoord: Nee. Een nevenbedrijf beginnen dat diensten aanbiedt aan bestaande klanten van **onsemi** vormt een belangenconflict. Het ontvangen van betalingen van een klant roept problemen op voor zowel u als voor **onsemi**, vooral als uw bedrijf concurreert met een van de diensten die onze Onderneming aanbiedt. Bedenk dat het niet aanvaardbaar is om zonder voorafgaande goedkeuring werkzaamheden uit te voeren voor derden met wie onze Onderneming zaken doet. Vergeet ook niet dat **onsemi**, door de potentiële conflicten bekend te maken alvorens te handelen, u kan helpen de voor alle betrokkenen best mogelijke beslissing te nemen.

Bestuursfuncties

Net als bij een dienstverband buiten de onderneming, is het belangrijk om eventuele externe bestuursfuncties bekend te maken. Als u lid bent van een raad van bestuur of van een vergelijkbaar orgaan voor een extern bedrijf of overheidsinstantie, moet u vooraf schriftelijke toestemming verkrijgen van de CCO, de afdeling

Juridische Zaken of de raad van bestuur van **onsemi**. Zitting nemen in besturen van non-profit of gemeenschapsorganisaties om de samenleving te dienen, wordt aangemoedigd en behoeft geen voorafgaande goedkeuring. Zie de Corporate Governance-beginselen van de Onderneming voor aanvullende informatie over dit onderwerp.

Familieleden en hechte persoonlijke relaties

Belangenconflicten kunnen zich ook voordoen wanneer wij samenwerken met familieleden of met goede vrienden. In het bijzonder mogen wij geen meerdere of ondergeschikte zijn van verwanten. In een situatie verkeren waarin wij verantwoordelijk zijn voor de beoordeling, bevordering of werving van familieleden of goede vrienden, kan de schijn wekken van een voorkeursbehandeling. Als een dergelijke situatie zich voordoet, meld dit dan onmiddellijk aan uw manager of leidinggevende. Voor alle duidelijkheid: "familieleden" zijn echtgenoten, kinderen, stiefkinderen, ouders, stiefouders, broers en zussen, schoonfamilie, ooms, tantes, nichten, neven en echtgenoten van een van de bovengenoemde personen. Verwanten omvatten ook personen in een liefdesrelatie, dates en andere intieme of speciale relaties; of personen die een belangrijke levensregeling of financiële of zakelijke relatie delen die van invloed kan zijn op een voorkeursbehandeling op de werkplek. Zie voor meer informatie over het werken met familieleden, ons [Beleid inzake de tewerkstelling van verwanten](#).

Bovendien mogen we geen persoonlijke invloed gebruiken om onze Onderneming zaken te laten doen met een bedrijf waarin onze familieleden of vrienden een belang kunnen hebben. Als u familieleden of goede vrienden hebt die werken voor een bedrijf waarmee **onsemi** zaken doet, moet u dit onmiddellijk aan uw manager of leidinggevende laten weten. Bespreek alle problemen die zich kunnen voordoen en neem de nodige maatregelen om belangenconflicten tot een minimum te beperken.

Verder mogen relaties met toekomstige of bestaande leveranciers, aannemers, klanten, concurrenten of regelgevers geen invloed hebben op ons onafhankelijk en gezond oordeel in naam van onze Onderneming. Bedenk dat het het belangrijkste is om zelfs de schijn van bevoordeling te vermijden. Als een dergelijke situatie zich voordoet, deel dan onmiddellijk de feiten met uw manager of leidinggevende.

Leningen aan medewerkers en bestuurders

Een conflict kan ook ontstaan wanneer een medewerker of bestuurder, of een familielid van deze persoon, ongepaste persoonlijke voordelen ontvangt als gevolg van zijn of haar functie bij **onsemi**. Wanneer wij om persoonlijke redenen leningen verstrekken aan collega's of garant staan

voor de verplichtingen van een ander, kan dat ook een belangenconflict doen ontstaan. In feite zijn de meeste leningen aan bestuurders en directeurs bij wet verboden. Voordat u dergelijke leningen of garanties aanvaardt, dient u advies in te winnen bij de afdeling Juridische Zaken.

Investeringen

Soms kunnen onze persoonlijke investeringen invloed hebben of lijken te hebben op ons vermogen om onbevooroordeelde zakelijke beslissingen te nemen in naam van onze Onderneming. De kans op de schijn van een conflict is het grootst als wij investeren in een concurrent, leverancier, klant, distributeur of in een vergelijkbare partij waarmee **onsemi** zaken doet. Onze investeringen in dergelijke

bedrijven mogen niet zo groot zijn dat ze ons oordeel over bedrijfsaangelegenheden kunnen beïnvloeden of lijken te beïnvloeden. Als er enige twijfel bestaat over hoe een belegging zou kunnen worden opgevat, moet dit worden gemeld aan uw manager, leidinggevende of BEL, en worden besproken met de CCO, de VP, Ethics and CSR of met de afdeling Juridische Zaken.

Zakelijke kansen voor onze Onderneming

Bij ons werk bij **onsemi** kunnen we informatie tegenkomen over zakelijke mogelijkheden waarin onze Onderneming geïnteresseerd zou kunnen zijn. Wij mogen nooit gebruik maken van dergelijke kansen om hiervan persoonlijk te profiteren. Als u dat wel doet, kan dat namelijk een ernstig probleem veroorzaken. Net zoals wij geen gebruik mogen

maken van kansen voor eigen gewin, mogen wij ook anderen niet opdragen dit in onze plaats te doen. Daarnaast kopen en verwerven wij, direct of indirect, geen rechten op eigendommen of materialen als wij weten dat onze Onderneming geïnteresseerd kan zijn in het nastreven van dergelijke mogelijkheden.

Geschenken en entertainment

Het uitwisselen van geschenken en entertainment is een gangbare praktijk op veel plaatsen waar wij werken. Passende uitwisselingen voor zakelijke doeleinden kunnen bijdragen aan de bevordering van goodwill tussen onze Onderneming en andere bedrijven of personen waarmee wij zaken doen. Geschenken zijn niet altijd fysieke voorwerpen. Het kan gaan om diensten, gunsten en om andere zaken van waarde. Entertainment kan bestaan uit een maaltijd, een sportevenement of een ander uitje, waarbij zowel een vertegenwoordiger van **onsemi** als van de andere partij aanwezig is. Denk eraan dat geschenken en entertainment ongevraagd moeten zijn en dat u alle beleidsregels van de aanbieder en van de ontvanger moet volgen.

Geschenken en entertainment ontvangen door medewerkers en bestuurders van **onsemi**

Wanneer wij werken in onze hoedanigheid van medewerkers of bestuurders van **onsemi**, mogen wij geen geschenken aanvaarden die een buitensporige waarde vertegenwoordigen. Indien u een geschenk van aanzienlijke waarde wordt aangeboden of u dit ontvangt, dient u dit te bespreken met uw manager, leidinggevende, BEL, de CCO, de VP, Ethics and CSR of met de afdeling Juridische Zaken. Vraag indien mogelijk vooraf toestemming voor dergelijke geschenken. Voorts aanvaarden wij geen steekpenningen, smeergeld en geen omkoopsommen.

Het aannemen van dergelijke ongepaste betalingen van anderen is illegaal en onethisch.

Wij aanvaarden ook geen entertainment waarvan de waarde buitensporig hoog is. In de meeste gevallen kunnen wij entertainment aanvaarden dat redelijk, gebruikelijk en niet-frequent is in de context van de Onderneming. Dit omvat het vergezellen van een zakenpartner naar een cultureel of sportevenement of naar een zakendiner. Spreek met uw manager, leidinggevende, uw BEL, de CCO, de VP, Ethics and CSR of de afdeling Juridische Zaken voordat u entertainment aanvaardt dat ons onafhankelijk oordeel kan beïnvloeden of lijkt te beïnvloeden.

Als het aanvaarden van de entertainment uw onafhankelijk oordeel namens **onsemi** lijkt te beïnvloeden of anderszins ongepast lijkt, wijs het aanbod dan af, betaal zelf de werkelijke waarde van de entertainment, of bespreek de situatie met uw manager, leidinggevende, uw BEL, de CCO, de VP, Ethics and CSR of de afdeling Juridische Zaken.

In sommige zeldzame situaties zou het onpraktisch of schadelijk zijn om entertainment te weigeren of een geschenk terug te geven. Wanneer dit gebeurt, bespreek de situatie dan met uw manager, leidinggevende, uw BEL, de CCO, de VP, Ethics and CSR of de afdeling Juridische Zaken. Zij kunnen u helpen de beste handelwijze te bepalen om u, **onsemi** en de zakelijke relatie te beschermen.

Vraag: *Een paar potentiële leveranciers heeft offertes ingediend bij onze Onderneming en ik speel een belangrijke rol bij het selectieproces. Een van deze potentiële leveranciers stuurde me kaartjes voor een lokaal sportevenement met een kaartje waarop stond dat de leverancier "uitkijkt naar toekomstige zaken." Ik zou graag met mijn gezin naar dit evenement gaan en ik heb niet het gevoel dat het cadeau mij op een of andere manier vooringenomen maakt. Mag ik de tickets aannemen?*

Antwoord: Waarschijnlijk niet. U moet het geschenk onmiddellijk aan uw manager, leidinggevende of BEL melden om te bepalen welke actie moet worden ondernomen. Bedenk echter wel dat anticorruptiewetgeving van toepassing is op zelfs de schijn van bevoordeling. Indien u het geschenk aanvaardt en de opdracht uiteindelijk aan deze leverancier wordt gegund, kan het lijken dat u steekpenningen hebt aanvaard. Een andere factor waarmee rekening moet worden gehouden, is dat de leverancier het evenement niet samen met u zou bijwonen. Dit sluit onmiddellijk de mogelijkheid uit dat het evenement een zakelijk doel dient.

Geschenken en entertainment overhandigd of verstrekt door onsemi

Sommige zakelijke situaties vragen om het geven van geschenken. Alle geschenken die wij aanbieden, moeten wettig en redelijk zijn en vooraf door een manager of leidinggevende worden goedgekeurd. We mogen dus nooit steekpenningen aannemen, maar mogen ze ook nooit betalen.

Wij mogen entertainment aanbieden dat redelijk, gebruikelijk en niet frequent is in de context van de zakelijke relaties. Als u zich afvraagt of het aanbieden van entertainment gepast is, bespreek dit dan vooraf met uw manager, leidinggevende, BEL, de CCO, VP, Ethics and CSR of met de afdeling Juridische Zaken.

Het is belangrijk te begrijpen dat de gewoonten inzake het geven van geschenken en entertainment van cultuur tot cultuur verschillen. Onze plaatselijke beleidslijnen en richtlijnen inzake geschenken en

entertainment zijn hierop gericht. Vraag uw manager, leidinggevende of BEL of hiervoor een beleid geldt voor uw regio.

Wij bieden geen illegale vormen van entertainment aan, en ook geen entertainment die in strijd is met het beleid van de overheid of organisatie van de ontvanger. Voor medewerkers van vele overheidsinstanties over de hele wereld is het verboden geschenken en entertainment aan te nemen. Daarom dient u toestemming te verkrijgen van uw manager of leidinggevende voordat u entertainment aanbiedt aan een overheidsfunctionaris of voordat u geschenken aanbiedt aan derden, inclusief overheidsfunctionarissen. Voor geschenken en entertainment boven een nominale waarde moet u toestemming vragen aan uw BEL, de CCO, de VP, Ethics and CSR of aan de afdeling Juridische Zaken. Zie ons [Beleid inzake geschenken, entertainment en gastvrijheid](#) voor aanvullende informatie.

Vraag: *Ik stuur in deze periode kerstpakketten naar enkele van onze gewaardeerde klanten, om hen te bedanken als zakenpartner. De pakketten vertegenwoordigen een geringe waarde, en ik zou er onder meer algemene cadeaubonnen in willen doen. Een van onze klanten hanteert een strikt beleid tegen het ontvangen van geschenken, maar ik wil deze klant wel gelijk behandelen. Hoe los ik dat op?*

Antwoord: Het is het beleid van **onsemi** om geen geschenken aan te bieden in de vorm van contant geld of equivalenten daarvan, zoals cadeaubonnen. De toevoeging van algemene cadeaubonnen zou daarom niet passend zijn. De enige uitzondering op dit beleid betreft bruiloften en begrafenissen op plaatsen waar volgens plaatselijk gebruik geld moet worden geschonken. In deze gevallen zijn wij verplicht om vrijstelling te vragen van het verbod op geschenken in de vorm van contant geld. Zie het hoofdstuk "[Vrijstelling van de Zakelijke gedragscode](#)" aan het einde van de Code voor meer details. Zelfs in gevallen waarin een geschenk anders zou zijn toegestaan op grond van het beleid van de **onsemi** Onderneming, respecteert **onsemi** het beleid van de organisatie van de ontvanger van het geschenk. Dit betekent dat u geen kerstpakketten mag sturen naar klanten met een dergelijk beleid en in plaats daarvan met uw manager, leidinggevende of BEL moet praten over aanvaardbare alternatieven. Zie ons [Beleid inzake geschenken, entertainment en gastvrijheid](#) voor meer informatie.

Reizen

Aanvaarding van reiskosten

Wij kunnen in het algemeen de kosten voor vervoer en logies aanvaarden die door een leverancier of een andere derde worden vergoed, zolang de reis een geldig zakelijk doel dient en geen invloed heeft of lijkt te hebben op ons onafhankelijk oordeel. Het vergoeden van vervoers- en verblijfskosten moet ook vooraf worden goedgekeurd door uw manager of leidinggevende. Alle aanvaarde reiskosten moeten nauwkeurig worden geregistreerd in uw reiskostendossier.

Vergoeding van reiskosten

Tenzij de wet of het beleid van de organisatie van de ontvanger dit verbiedt, kan onze Onderneming

vervoers- en verblijfskosten betalen die door klanten, agenten of leveranciers zijn gemaakt in verband met een bezoek aan een faciliteit of een productinstallatie van **onsemi**. Het bezoek moet echter een zakelijk doel dienen. Voorbeelden zijn: een bezoek ter plaatse om apparatuur te bestuderen of deel te nemen aan een training.

In het bijzonder moeten een registratie worden bijgehouden van reizen van overheidsfunctionarissen die door onze Onderneming worden gesponsord of betaald. Dergelijke sponsoring moet vooraf worden goedgekeurd door de CCO, VP, Ethics and CSR of de afdeling Juridische Zaken en een Senior Vice President of hoger bij **onsemi**.

Vrijstelling van de Zakelijke gedragscode

Vrijstellingen worden slechts in zeldzame omstandigheden en na zorgvuldige afweging verleend. Indien u meent dat een uitzondering moet worden gemaakt op een van de richtlijnen in deze Code, neem dan contact op met uw direct leidinggevende. Als uw direct leidinggevende het ermee eens is dat een uitzondering moet worden gemaakt, dan kan hij of zij advies inwinnen bij een BEL, zo nodig in overleg met de CCO, VP, Ethics and CSR en de Raad van Bestuur. Verklaringen van afstand die worden verleend aan de belangrijkste

leidinggevende, de financieel directeur, de hoofdboekhouder of de controller, personen die vergelijkbare functies vervullen, of andere leidinggevendenden van **onsemi**, en verklaringen van afstand die worden verleend aan haar bestuurders, worden uitsluitend verleend door de Raad van Bestuur. Dergelijke afstandsverklaringen zullen openbaar worden gemaakt zoals en wanneer vereist door de wetgeving en regels van de Securities and Exchange Commission en de NASDAQ.

Interpretatie

De CCO, VP, Ethics and CSR is door de Raad van Bestuur aangewezen als de eindverantwoordelijke voor de interpretatie en toepassing van de richtlijnen in deze Code op specifieke situaties waarin vragen kunnen rijzen. Als medewerker van **onsemi** moet u contact opnemen met de aangewezen BEL binnen uw organisatie om

eventuele nalevings- en ethische kwesties in verband met de Code aan de orde te stellen. U kunt ook anoniem de Compliance and Ethics Helpline bellen (zie het hoofdstuk "[Problemen melden](#)" aan het begin van de Code) of rechtstreeks contact opnemen met de CCO of de VP, Ethics and CSR.

onsemi Verklaring inzake de Zakelijke gedragscode voor medewerkers en bestuurders

Ik heb de Zakelijke gedragscode gelezen, en ik verklaar dat:

- De inhoud van de Zakelijke gedragscode mij bekend is
- Ik, voor zover ik weet, voldoe aan de Zakelijke gedragscode
- Ik zal blijven voldoen aan de voorwaarden van de Zakelijke gedragscode en aan de voorwaarden van eventuele herzieningen daarvan
- Alle belangenverstrengelingen zijn gemeld aan mijn manager, leidinggevende, BEL, Human Resources, de Chief Compliance Officer of de VP, Ethics and CSR (zie het hoofdstuk "[Belangenverstrengelingen](#)" van de Zakelijke gedragscode, voor meer informatie)

Ik begrijp dat, afhankelijk van de plaatselijke wet- en regelgeving, het niet ondertekenen van deze Verklaring of het niet naleven van de bepalingen van de Zakelijke gedragscode kan leiden tot disciplinaire maatregelen en in het uiterste geval tot ontslag. Ik begrijp ook dat van mij wordt verwacht dat ik de Zakelijke gedragscode jaarlijks doorlees en bevestig dat ik de Code naleef.

Naam (in blokletters)

Handtekening

Medewerker of Commerce ID

Datum

BERICHT VAN ONZE CEO

onsemi is de drijvende kracht achter baanbrekende innovaties om bij te dragen aan het bouwen van een betere, duurzamere toekomst. Hoewel dit een belangrijke verklaring is en een basisbeginsel moet blijven in ons dagelijks leven, is het van cruciaal belang dat wij standvastig blijven en onze ethische grondslag eerbiedigen. De halfgeleiderindustrie en de markten waarop wij ons richten, zijn sterk concurrerend. Of u nu een nieuwe medewerker bent of al jaren deel uitmaakt van het team van **onsemi**, het is belangrijk om regelmatig na te denken over wie we zijn en hoe we ons gedragen bij het zakendoen. We mogen niet uit het oog verliezen wie we zijn en waar we voor staan.

Wij zijn **onsemi** dat bestaat uit een team van getalenteerde mensen die onze kernwaarden van respect, integriteit en initiatief naleven. Dit zijn niet alleen maar woorden, maar het gaat om een mentaliteit die bepalend is voor elke interactie en elke beslissing die we namens onze Onderneming nemen.

Onze Zakelijke gedragscode ("Code") beschrijft de brede beginselen van juridisch en ethisch zakelijk gedrag die onze Onderneming omarmt. De Code bevat ook gedetailleerde informatie en bronnen om u te helpen als u te maken krijgt met ethische kwesties of problemen. Bij **onsemi** nemen we onze Code serieus en verwachten we van ons team wereldwijd dat zij deze beginselen naleven. Wij stellen alles in het werk om de vertrouwelijkheid te beschermen als teamleden anoniem hun problemen melden via onze Ethics Helpline. Wij accepteren geen vergeldingsacties tegen een medewerker die te goeder trouw advies vraagt of een mogelijk probleem meldt.

Onze Code bevat ethische en wettelijke richtlijnen die ieder van ons dient toe te passen bij onze dagelijkse zakelijke en persoonlijke activiteiten die verband houden met onze Onderneming. Niet alle juridische en ethische situaties waarmee wij te maken kunnen krijgen, komen aan bod, maar de Code bevat wel een samenvatting van veel van de wetgeving die wij moeten kennen en naleven op de plaatsen waar wij zaken doen. Wij moedigen u aan om alle problemen over de niet-naleving van deze wetgeving te melden aan onze Chief Compliance Officer of aan een vertegenwoordiger van de afdeling Juridische Zaken. Door onze Code jaarlijks te onderschrijven, stemmen wij er mee in dat wij dezelfde hoge ethische normen hanteren als onze collega's.

Wij zijn allenmaal trots op onze Onderneming, onze producten, onze reputatie en onze inzet om op een eerlijke en integere manier zaken te doen. Sluit u zich dit jaar aan bij mij en onze raad van bestuur voor een hernieuwde inzet voor onze Code.

Ik dank u bij voorbaat voor de tijd die u neemt om onze Code te lezen en als medewerker van **onsemi** elke dag na te leven.

Hassane El-Khoury

President en CEO

BIJLAGE

LAND	NUMMER VAN DE HELPLINE	KIES NA HET ENGELSE BERICHT
Australië	1-800-94-8150	
België	0-800-748-19	
Canada	1-844-935-0213	
China	400-120-0176	
Republiek Tsjechië	800-142-490	
Finland	0800-41-3682	
Duitsland	0-800-0010086	
Hongkong	800-964-146	
India	000-800-9191055	
Ierland	1-800-851-150	
Israël	1-809-477-265	
Italië	800-761697	
Japan	0800-123-2333	
Korea	00798-11-003-9294	
Maleisië	1-800-81-9976	
Nederland	0800-0224703	
Filippijnen (Alabang, Carmona, Cebu)	<ul style="list-style-type: none"> Vaste lijn of mobiel met Smart, Digitel/Sun-providers: 1800-1322-0333 Mobiel bij Globe-provider: 105-11, kies na het Engelse bericht 844-935-0213 Telefoonnummer fabriek: 4567 	
Filippijnen (Tarlac)	<ul style="list-style-type: none"> Vaste lijn of mobiel met Smart, Digitel/Sun-providers: 1800-1322-0333 Mobiel bij Globe-provider: 105-11, kies na het Engelse bericht 844-935-0213 Telefoonnummer fabriek: **123 	
Roemenië	0800-890-295	
Rusland	8-800-301-83-98	
Singapore	800-492-2389	
Slowakije	0800-002-591	
Slovenië	080-688802	
Spanje	900-999-372	
Zweden	020-88-15-32	
Zwitserland	0800-000-092	
Taiwan	00801-49-1584	
Thailand	18-0001-4543	
Turkije	0800-621-2119	
Verenigd Koninkrijk	0800-098-8332	
Verenigde Staten	1-844-935-0213	
Vietnam (VNPT)	1-201-0288	844-935-0213
Vietnam (Viettel)	1-228-0288	844-935-0213
Vietnam (Viettel)	1-228-0288	844-935-0213

2021 | **WORLD'S MOST** TM
ETHICAL
COMPANIES®
WWW.ETHISPHERE.COM
6-TIME HONOREE

www.onsemi.com

onsemi TM