

L'intégrité est importante

Le code de conduite des affaires de Micron
Conduite et éthique

micron®



Présentation du PDG



Chers membres de l'équipe,

Chez Micron, nous sommes tous engagés dans la réussite de notre entreprise réaliser notre vision de transformer la façon dont le monde utilise l'information d'enrichir la vie de tous et notre mission d'être un leader mondial dans solutions de mémoire et de stockage. Mais le succès ne se résume pas à atteindre nos objectifs commerciaux — c'est aussi une question de la façon dont nous le faisons Entreprise. Par-dessus tout, nous agissons avec intégrité dans tout ce que nous faisons. L'intégrité inébranlable est un principe fondamental qui sous-tend notre les valeurs de l'entreprise et la façon dont nous menons nos affaires chez Micron. L'intégrité passe avant les résultats commerciaux et ne devrait jamais être négligée. compromis en faveur de toute action, résultat ou relation commerciale. Tous les membres et dirigeants de l'équipe Micron doivent s'attendre à et vivre selon les les plus hauts standards d'intégrité. À long terme, nous n'atteindrons jamais notre vision ou notre mission sans cela.

Ce document, intitulé « L'intégrité est importante : le code de conduite et d'éthique professionnelle de Micron », fournit des lignes directrices sur la manière d'agir avec intégrité et de faire les bons choix. Nous sommes tous responsables, membres de l'équipe et administrateurs, et nous devons connaître et appliquer ces lignes directrices. Quel que soit notre lieu de travail chez Micron ou notre fonction spécifique, l'intégrité est toujours importante.

Bien entendu, le Code ne peut pas fournir de conseils sur la manière d'agir dans toutes les situations. Aucun document ne le peut. Dans certains cas, il peut être difficile de décider de la marche à suivre. Dans ces cas-là, vous pouvez toujours vous adresser à votre responsable, au service juridique ou à toute autre ressource répertoriée dans la section Où trouver de l'aide au chapitre 1 du présent Code. Vous pouvez également vous adresser à ces ressources si vous pensez avoir été témoin d'une violation de notre Code. Micron accueille favorablement les questions et les signalements, et nous ne prendrons jamais de mesures de rétorsion contre quiconque signale un problème de bonne foi.

Nous jouons tous un rôle essentiel dans la réussite de Micron, et notre entreprise dépend de l'intégrité de chacun d'entre nous dans toutes nos relations commerciales. Avec votre aide, nous pouvons renforcer la réputation de Micron en matière de produits de qualité et de conduite éthique, chaque jour.

Sincèrement,

A handwritten signature in black ink that reads "Sanjay".

Sanjay Mehrotra
Directeur général

Notre engagement

Rien n'est plus important que notre engagement envers l'intégrité. La qualité de notre réputation est tout aussi importante que la qualité de nos produits. L'intégrité passe avant les résultats commerciaux et ne doit jamais être compromise en faveur d'une action, d'un résultat ou d'une relation commerciale.

Notre avenir repose sur l'innovation continue, mais nos opérations quotidiennes ne seraient pas possibles sans l'engagement des membres de notre équipe à mener leurs affaires avec une intégrité et un professionnalisme sans faille.

Votre rôle

Suivre notre code

Agir de manière éthique signifie que nous devons assumer notre responsabilité de respecter toutes les lois et réglementations qui s'appliquent à notre travail et à notre emplacement. Nous ne violons jamais aucune loi, aussi petite soit-elle. Cependant, les normes que nous nous fixons sont plus élevées que le simple respect de la loi. Nous voulons faire le choix éthique dans chaque situation. Un bon jugement peut souvent nous indiquer la bonne marche à suivre, mais si jamais vous avez un doute, n'hésitez pas à demander.

Ce Code de conduite et d'éthique professionnelle représente notre engagement à faire ce qui est juste. En faisant partie de l'équipe Micron, vous acceptez de respecter cet engagement. Vous devez comprendre les normes de notre Code, nos politiques et les lois qui s'appliquent à votre poste ou à votre fonction, et vous devez toujours les respecter. Les membres de l'équipe qui ne respectent pas ces normes mettent en danger leur propre personne, leurs collègues et Micron. Toute personne qui enfreint le Code peut également faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, ainsi que de poursuites pénales lorsque les circonstances le justifient.

Ce Code s'applique à tous ceux qui travaillent pour le compte de Micron dans le monde entier, y compris les membres de l'équipe (employés, dirigeants et administrateurs) et les travailleurs temporaires. Nous sommes tous tenus de respecter les normes contenues dans ce Code. Tous les tiers (tels que les vendeurs, fournisseurs, sous-traitants, distributeurs et représentants commerciaux) avec lesquels nous travaillons doivent également respecter les normes décrites dans ce Code ou le code de conduite et les politiques de leur propre organisation, si ces principes sont sensiblement similaires. Nous devons consulter notre Code pour obtenir des conseils si la bonne marche à suivre n'est jamais claire.

Chez Micron, nous avons une longue et riche tradition d'intégrité, qui nous a permis de bâtir l'une des plus grandes entreprises de semi-conducteurs au monde. Aujourd'hui, l'intégrité est un principe fondamental de nos valeurs fondamentales : les personnes, l'innovation, la ténacité, la collaboration et l'orientation client. Il appartient à chacun d'entre nous de perpétuer cet héritage et de veiller à vivre nos valeurs fondamentales avec une intégrité sans faille, ce qui est essentiel à notre réussite, tant sur le plan individuel qu'en tant qu'entreprise.

Responsabilités du gestionnaire et du superviseur

Nous jouons tous un rôle important dans le maintien d'une culture éthique, mais les gestionnaires et les superviseurs ont des responsabilités supplémentaires. Si vous êtes gestionnaire ou superviseur, vous devez faire votre part pour créer et maintenir une culture d'intégrité et de conformité. Pour cela, vous devez :

- Donner l'exemple d'un comportement éthique
- S'assurer que vos rapports comprennent comment suivre le Code et les ressources à leur disposition
- Surveiller vos rapports pour vous assurer qu'ils respectent le Code
- Application des normes de notre Code
- Soutenir les membres de l'équipe qui soulèvent des questions ou des préoccupations concernant d'éventuelles violations du Code, de la conformité ou de l'intégrité
- Écouter attentivement pour comprendre les questions et les préoccupations, et ne jamais riposter ni tolérer les représailles de quiconque dans votre équipe

En tant que manager ou superviseur, le comportement éthique commence par vous. N'oubliez pas que donner l'exemple est la meilleure façon d'inspirer un comportement éthique aux autres.

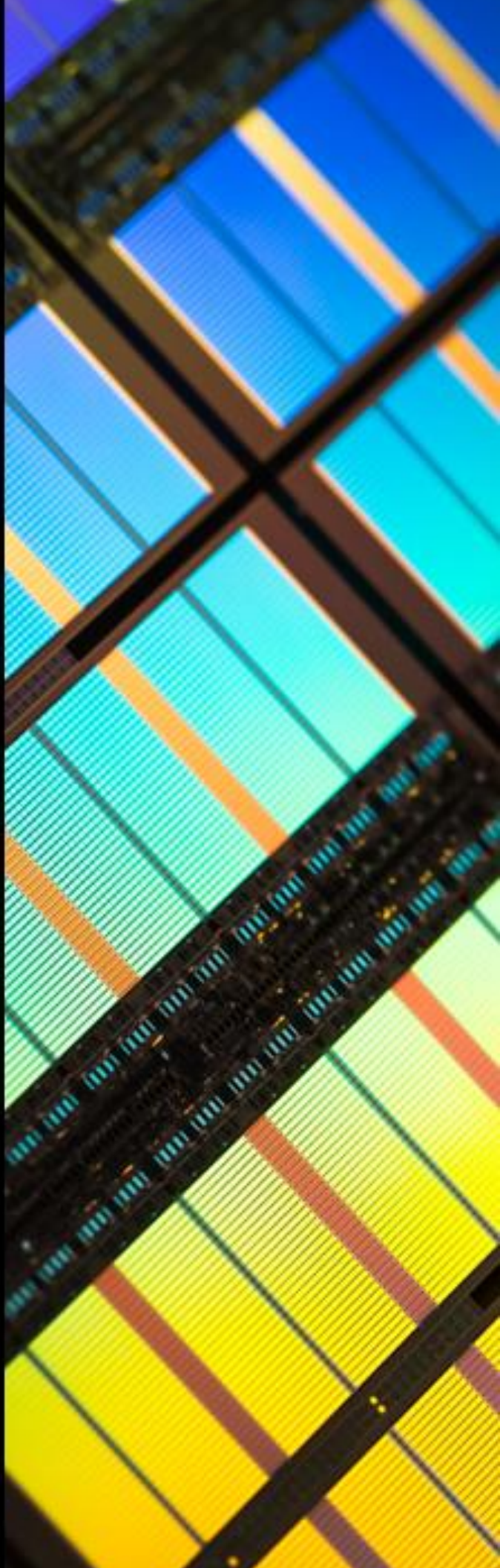
Table des matières

Présentation du PDG.....	i
Notre engagement	ii
Votre rôle	iii
01 Faire affaire avec intégrité	1
Ce que fait notre code	2
Où aller pour obtenir de l'aide	3
02 Agir avec intégrité pour les autres membres de l'équipe.....	5
Diversité, égalité et inclusion (DEI)	6
Traitement respectueux.....	6
Normes de travail équitables	7
La sécurité sur notre lieu de travail.....	8
Drogues et alcool.....	10
03 Agir avec intégrité pour notre entreprise.....	11
Les atouts de Micron.....	12
Informations confidentielles	12
Propriété intellectuelle de tiers	14
Systèmes technologiques	15
Vie privée	15
Conflicts of Interest	16
04 Agir avec intégrité pour notre marché.....	20
Qualité du produit	21
Attentes de nos fournisseurs	21
Conduite équitable sur le marché	22
Respect de nos clients	25
Cadeaux, divertissements et repas	25
Pots-de-vin et corruption	28
Marchés publics.....	30
Doing Business Around the World	31
05 Faire des affaires dans le monde entier	32
Livres et registres	33
Enquêtes et vérifications	35
Initiés	35
Parler au nom de notre entreprise	36
06 Agir avec intégrité pour nos communautés.....	38
Engagements environnementaux	39
Activité politique.....	40
Engagement caritatif	41
Dérogations	41
Ressources additionnelles	42

01

Faire des affaires avec intégrité :

Une introduction à notre code



Ce que fait notre code

Chez Micron, nous nous engageons à faire des affaires avec intégrité. Notre Code définit les normes de comportement que nous devons respecter pour soutenir cet engagement, même lorsque la bonne marche à suivre n'est pas toujours évidente. Notre Code présente un aperçu des lois et des principes éthiques qui s'appliquent à notre travail, y compris les normes du secteur comme le Code de conduite de la Responsible Business Alliance (RBA), et doit être utilisé pour vous aider à prendre les bonnes décisions. Dans certains cas, les normes de notre Code et du Code de la RBA peuvent aller au-delà des exigences de la loi. Notre Code définit également l'engagement de notre entreprise en matière d'intégrité dans tout ce que nous faisons et les normes éthiques élevées que nous attendons les uns des autres. Il explique les normes que nous nous imposons, ainsi que les ressources vers lesquelles nous pouvons nous tourner si nous avons besoin d'aide. Le respect de notre Code aidera Micron à réussir et nous aidera à établir une relation de confiance entre nous et avec nos parties prenantes.

Qu'est-ce que la RBA ?

Micron s'engage à respecter les exigences de la RBA et exige de ses fournisseurs qu'ils fassent de même. La Responsible Business Alliance (RBA) est un groupe d'entreprises de premier plan, dont Micron, qui se sont associées pour promouvoir des conditions de travail responsables, des pratiques commerciales éthiques et une gestion responsable de l'environnement dans l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement mondiales. Les membres de la RBA adhèrent au Code de conduite de la RBA, qui aborde ce que nous attendons de nous-mêmes et de notre chaîne d'approvisionnement en termes de travail, de santé et de sécurité, de pratiques environnementales, d'éthique et de systèmes de gestion. Nous nous engageons à répondre à toutes ces attentes, normes et améliorations continues, car c'est la bonne chose à faire. Notre Code comprend des informations générales sur un certain nombre de dispositions importantes du Code de conduite de la RBA. Pour plus d'informations sur ces sujets, reportez-vous au Code de conduite de la RBA, qui est disponible sur notre site de politique mondiale (alias : Policy/).

Micron dispose d'autres ressources pour nous aider à faire des choix éthiques. Il s'agit notamment de nos politiques d'entreprise (alias : Policy/), de nos manuels des membres de l'équipe et de documents supplémentaires disponibles sur le site Conformité et éthique (alias : Compliance/). Ces documents sont référencés tout au long du présent Code pour fournir des informations supplémentaires.

Lorsque notre Code ou les documents complémentaires sont plus stricts que les lois et réglementations qui nous sont applicables, nous devons toujours respecter notre Code et les documents complémentaires et poser des questions en cas de doute. Pour plus d'informations, consultez la section « Ressources supplémentaires » à la fin du Code.

Notre Code définit les normes de comportement que nous devons respecter pour soutenir notre engagement à faire des affaires avec intégrité.

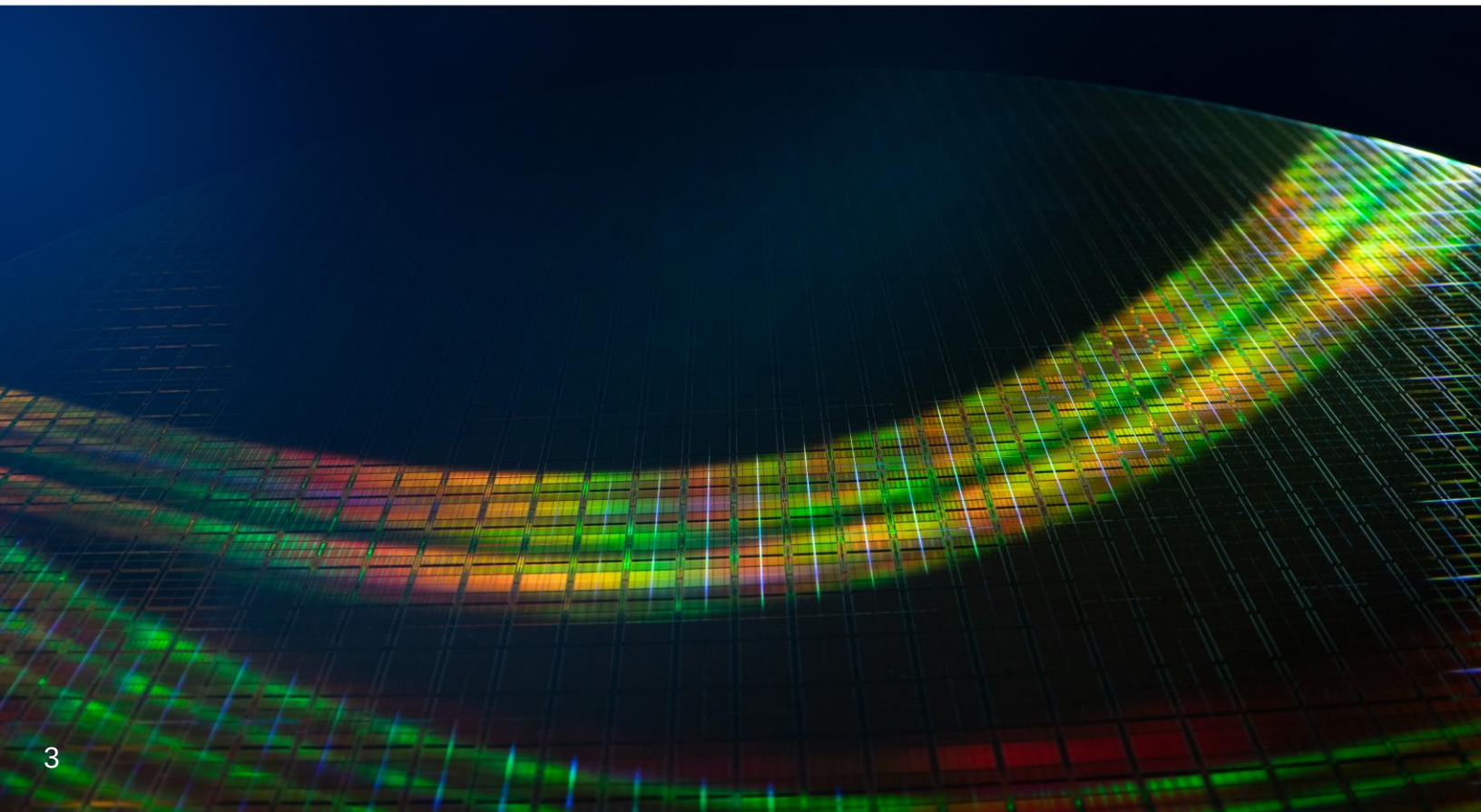
Où trouver de l'aide

En nous exprimant lorsque nous avons des questions ou avons connaissance d'un acte répréhensible potentiel, nous respectons l'engagement de l'entreprise en matière d'intégrité. Le signalement d'une faute avérée ou présumée permet à Micron d'enquêter sur des problèmes potentiels, de mettre fin à une faute et de prévenir tout comportement susceptible de nuire à notre réputation de leader du secteur. Pour signaler un problème ou poser une question, vous pouvez vous adresser à :

- Votre chef de service
- Un dirigeant de la Société
- Un service doté d'une expertise particulière liée à votre préoccupation, comme la Conformité et l'Éthique, l'Organisation du personnel, les Relations avec les employés (ER) ou la Sécurité
- Ligne d'assistance de conformité de Micron (alias : Helpline/)

Micron vous encourage à adresser vos questions ou préoccupations à votre responsable de service, si vous vous sentez à l'aise de le faire. Sinon, vous pouvez contacter l'une des autres ressources en personne ou la ligne d'assistance en matière de conformité. La ligne d'assistance en matière de conformité est exploitée par un fournisseur tiers et est accessible à toute personne (à l'intérieur ou à l'extérieur de Micron) 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, par Internet ou par téléphone. Elle est accessible via l'alias : Helpline/, via notre site Conformité et éthique (alias : Compliance/) ou via notre page d'accueil externe micron.com.

Notre ligne d'assistance en matière de conformité vous permet de signaler vos préoccupations de manière anonyme, lorsque la législation locale le permet. Nous vous encourageons toutefois à laisser vos coordonnées afin que nous puissions mieux enquêter sur le problème. Soyez ouvert et honnête lorsque vous faites un rapport et n'incluez pas intentionnellement d'informations fausses ou trompeuses. Fournissez autant d'informations que possible, car cela aidera notre entreprise à mener une enquête complète et appropriée. Nous prenons tous les rapports au sérieux.



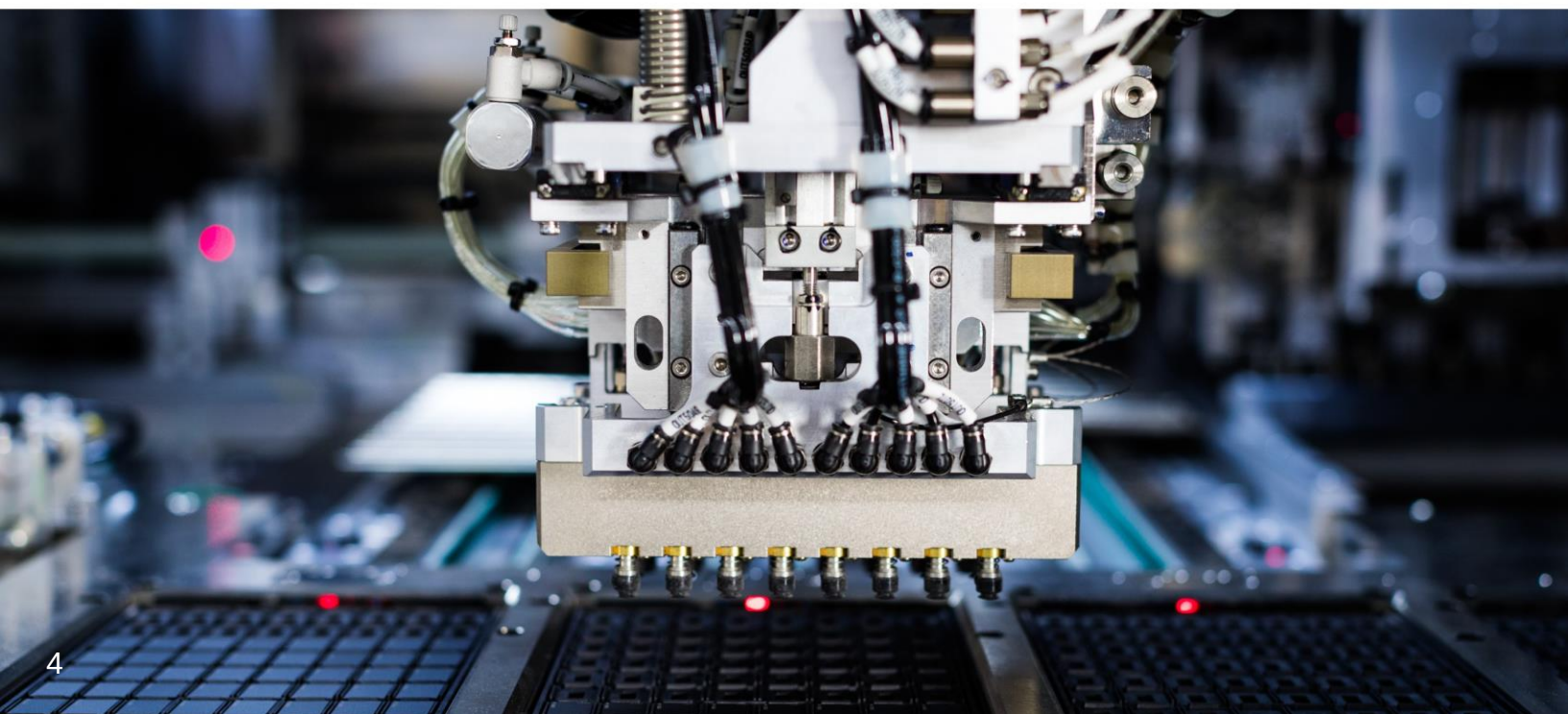
Lorsque vous faites un signalement, vous contribuez à aider notre entreprise à rester éthique et à réussir. Bien que vous puissiez vous adresser directement à votre responsable pour lui faire part de vos préoccupations ou poser des questions à des personnes ou à des services spécifiques sur certains sujets, vous pouvez toujours consulter l'une des ressources précédemment référencées pour toute préoccupation ou violation potentielle. N'oubliez pas qu'il est plus important de s'exprimer le plus tôt possible que de s'inquiéter de trouver un expert spécifique.

Micron s'engage à créer un environnement propice à la dénonciation des violations présumées et à la participation aux enquêtes sans crainte de représailles. Personne ne peut exercer de représailles contre vous pour avoir soulevé une préoccupation ou participé à une enquête de bonne foi. Toute personne qui exerce des représailles contre une personne qui fait un rapport de bonne foi peut faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

La responsabilité mutuelle est essentielle à notre réussite. Pour plus d'informations sur votre devoir de signaler tout acte répréhensible potentiel et de coopérer aux enquêtes, consultez la section « Enquêtes et audits » du chapitre 5.

Si vous pensez avoir subi ou été témoin de représailles, signalez immédiatement la situation à l'une des ressources référencées précédemment ou comme indiqué dans la section « Ressources supplémentaires » à la fin du Code.

Personne ne peut exercer de représailles contre vous pour avoir soulevé une préoccupation ou participé à une enquête de bonne foi.





02

Agir avec
Intégrité pour
Nos Compagnons
Membres de
l'équipe

Diversité, égalité et inclusion (DEI)

Chez Micron, les membres de notre équipe sont un moteur essentiel de notre avantage concurrentiel. Nous pensons que nos meilleures innovations naissent de la diversité des expériences, des perspectives et des antécédents des membres de notre équipe. Notre entreprise adopte une vision large de la diversité. La diversité est plus qu'une dimension. La diversité comprend la race, l'ethnicité, le sexe, l'orientation sexuelle, le statut socio-économique, le handicap et l'âge, entre autres. Elle peut être visible ou invisible. L'égalité signifie que chacun chez Micron a la possibilité de se développer, de contribuer et de progresser, quelle que soit son identité. L'inclusion signifie que les membres de notre équipe sont vus, entendus, valorisés et respectés. Micron s'engage à bâtir une culture diversifiée et inclusive où les gens se sentent valorisés pour ce qu'ils sont, leur façon de penser et ce qu'ils apportent, où tous les membres de l'équipe peuvent se développer et s'épanouir.

Offrir un lieu de travail exempt de discrimination, où tous les membres de l'équipe sont traités de manière équitable et respectueuse, est essentiel pour favoriser une culture d'inclusion. Notre entreprise interdit strictement toute forme de discrimination illégale à l'encontre de tout membre de l'équipe ou candidat à un emploi. Nous recrutons, embauchons, formons, promouvons, sanctionnons et prenons d'autres décisions en matière d'emploi sans tenir compte de la race, de la couleur, de l'origine ethnique, de la religion, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité et de l'expression de genre, de l'âge, de l'origine nationale, du statut de citoyenneté, du handicap, du statut d'ancien combattant, de l'état matrimonial ou d'autres classifications protégées par la loi ou la politique de l'entreprise. En outre, nous nous engageons à fournir des aménagements raisonnables pour les handicaps ou les croyances et pratiques religieuses des membres de l'équipe.

Q: James, le collègue de Mariana, adore raconter à ses collègues les blagues qu'il lit en ligne. Souvent, la chute est liée à un stéréotype ethnique, racial ou sexuel. Mariana trouve ces blagues offensantes, et elle sait que d'autres personnes le pensent aussi. Que devrait-elle faire ?

A: Mariana devrait dire à James que ses blagues la mettent mal à l'aise et lui demander d'arrêter. Si elle ne se sent pas à l'aise avec cela ou si James continue à faire ce genre de commentaires, elle devrait en parler à son responsable. Le lieu de travail n'est pas un endroit pour les blagues offensantes ou de mauvais goût. Ce type de commentaires peut créer un environnement négatif et faire en sorte que les autres se sentent mal accueillis. Chez Micron, nous voulons créer un environnement où chacun se sent respecté et peut faire de son mieux.

Traitement respectueux

Le respect est fondamental dans notre engagement envers la diversité, l'égalité et l'inclusion, et nous l'attendons de nous-mêmes et des autres à tout moment. Dans un milieu de travail courtois et productif, chacun doit être traité avec respect et professionnalisme. Par conséquent, notre entreprise ne tolère aucun harcèlement, quel qu'il soit.

Le harcèlement peut prendre de nombreuses formes, notamment des remarques verbales, des avances physiques ou des démonstrations visuelles. Il peut provenir de collègues, de superviseurs, de vendeurs, de fournisseurs, d'entrepreneurs ou même de clients. La définition légale du harcèlement peut varier selon l'endroit où nous travaillons, mais il a toujours pour but ou pour effet de créer un environnement intimidant, offensant ou dégradant pour une autre personne. Il s'agit d'une forme de discrimination et, en tant que telle, elle n'a pas sa place chez Micron.

Gardez à l'esprit que le harcèlement peut être de nature sexuelle ou non sexuelle. Le harcèlement sexuel peut inclure des avances non désirées, des blagues sexuelles inappropriées, des commentaires sexuellement suggestifs, des attouchements, des demandes de faveurs sexuelles et des commentaires inappropriés sur l'apparence d'une personne. Le harcèlement non sexuel peut inclure des commentaires, des blagues ou des images offensants liés à la race, à la religion, à l'origine ethnique, au sexe ou à l'âge. Pour que notre lieu de travail reste respectueux, nos commentaires et nos actions doivent toujours être appropriés.

Si vous pensez avoir été victime ou avoir été témoin d'un comportement discriminatoire ou de harcèlement et que vous n'êtes pas à l'aise pour régler la situation par vous-même, exprimez-vous et signalez le problème. Nous ne tolérons jamais de représailles ni de mesures répressives contre quiconque dépose une plainte de bonne foi.

Pour plus d'informations, consultez le site Diversité et inclusion (alias : DEI/) et notre politique de lutte contre le harcèlement et la discrimination située sur le site Politique (alias : Policy/).

Q:

Fatima est une musulmane pratiquante et porte un foulard tous les jours. Ses collègues le remarquent souvent et elle les entend parfois faire des blagues ou des remarques grossières sur sa foi musulmane. Cela la met mal à l'aise, mais elle n'est pas sûre que cela puisse être qualifié de harcèlement. Fatima est-elle victime de harcèlement ?

A:

Cela peut être qualifié de harcèlement. Les collègues de Fatima la mettent mal à l'aise avec leurs remarques basées sur sa religion. Elle devrait s'exprimer sur la situation en disant à ses collègues que leurs commentaires la mettent mal à l'aise. Elle peut également contacter son gestionnaire ou une autre ressource. Nous méritons tous le respect au travail.

Le respect est fondamental pour le succès de notre équipe, et nous l'attendons de nous-mêmes et des autres à tout moment.

Normes de travail équitables

Nous sommes fermement engagés à respecter et à protéger les droits de l'homme partout où nous opérons. À cette fin, nous respectons toutes les lois applicables relatives aux heures de travail et aux salaires, ainsi que toutes les directives du Code de conduite de la RBA. Selon ces directives, les semaines de travail ne doivent pas dépasser le maximum fixé par la législation locale et ne doivent généralement pas dépasser soixante heures par semaine, heures supplémentaires comprises. En outre, tous les travailleurs ont droit à au moins un jour de congé tous les sept jours.

Nous n'avons recours ni au travail des enfants ni au travail forcé dans aucune de nos opérations ou installations, et nous ne participons jamais à la traite des êtres humains ni à l'esclavage sous quelque forme que ce soit. Dans toutes nos opérations, nous n'autorisons pas l'exploitation des enfants, les violences physiques, verbales ou émotionnelles, les restrictions déraisonnables aux déplacements des travailleurs ou la servitude involontaire. Nous respectons et adhérons pleinement à toutes les lois applicables établissant un âge minimum d'emploi. De plus, Micron respecte nos droits à la liberté d'association.



Tous les membres de l'équipe sont libres d'adhérer ou non à un syndicat ou à un autre groupe de travailleurs. Pour plus d'informations sur notre position en matière de droits de l'homme, consultez notre politique sur les droits de l'homme disponible sur notre site Web de politique mondiale (alias : Policy/).

Nos fournisseurs jouent un rôle essentiel en nous aidant à gérer notre chaîne d'approvisionnement mondiale de manière socialement responsable et éthique. Nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils respectent les mêmes normes élevées que nous-mêmes. Cela signifie que nous attendons de nos fournisseurs qu'ils adoptent et respectent ce Code et le Code de la RBA. Si vous soupçonnez que des violations des droits de l'homme se produisent dans notre chaîne d'approvisionnement, vous avez la responsabilité de le signaler.

Q:

Dara travaille dans une usine de fabrication de Micron. L'usine est en sous-effectif car plusieurs membres de l'équipe ont pris congé pour célébrer un jour férié local. Pour couvrir les quarts de travail, son responsable a demandé à tout le monde de faire des heures supplémentaires - plus d'heures que prévu. Dara sait que ce n'est pas correct, mais son responsable a promis d'accorder à tout le monde des congés supplémentaires plus tard pour compenser. Dara doit-elle faire des heures supplémentaires ?

A:

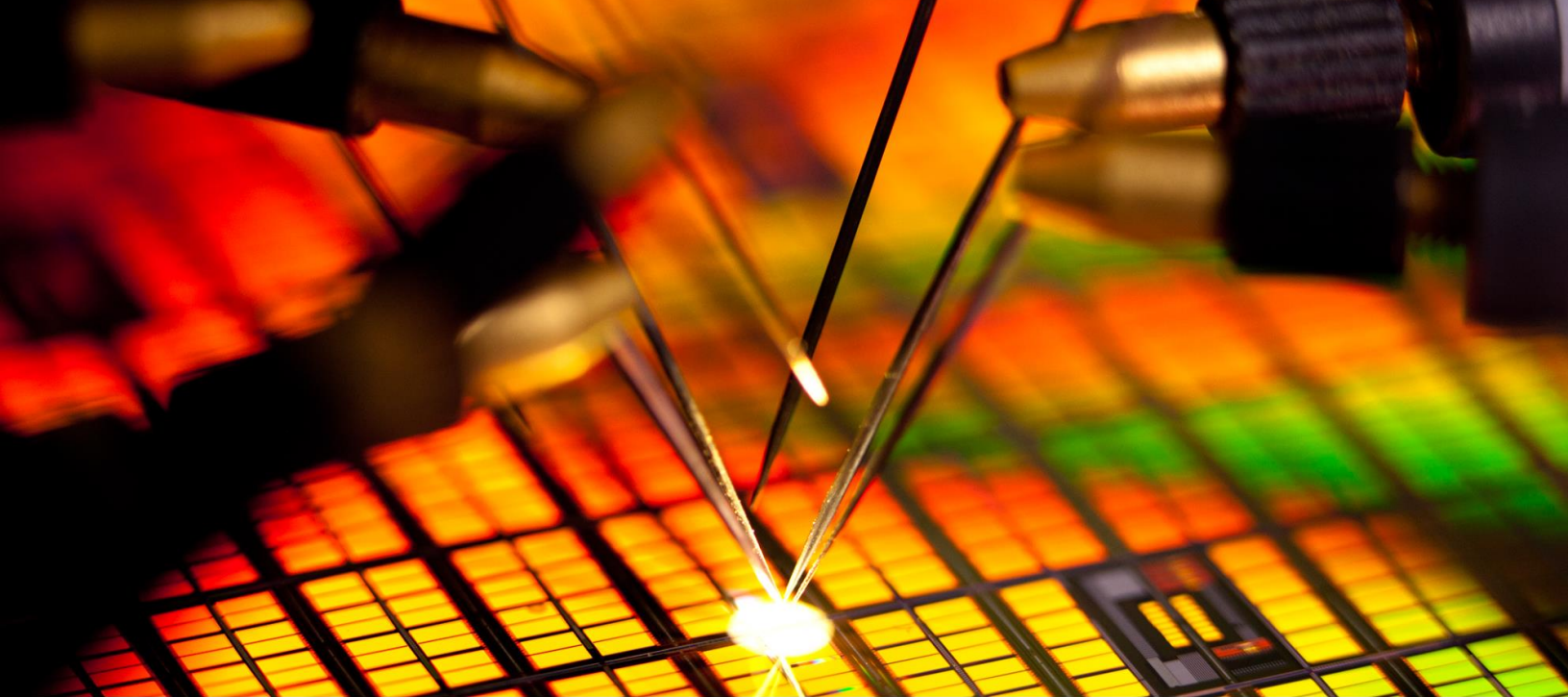
Non, Dara doit informer un autre responsable ou l'organisation du personnel que son responsable lui demande de travailler plus d'heures qu'elle ne le devrait. Nous ne devons jamais travailler plus d'heures que ce qui est légalement autorisé ou plus de 60 heures par semaine, sauf situation inhabituelle ou d'urgence. Nous respectons toutes les lois et réglementations applicables relatives aux heures et aux conditions de travail. Micron s'engage à créer un lieu de travail où chacun travaille un nombre d'heures équitable et est rémunéré équitablement pour le travail qu'il effectue.

Micron s'engage à offrir un lieu de travail sans discrimination, où tous les employés sont traités équitablement et avec respect.

La sécurité sur notre lieu de travail

Micron s'engage à offrir à tous les membres de son équipe un environnement de travail sûr. Lorsque nous travaillons dans une usine Micron, nous devons respecter les règles de sécurité et de santé qui nous sont applicables. Notre entreprise se conforme à toutes les lois sur la santé et la sécurité, ainsi qu'aux politiques de santé et de sécurité de l'entreprise qui peuvent aller au-delà de ce que la loi exige. Cette conformité comprend les normes du code de conduite de la RBA. Plus précisément, nous respectons les normes de la RBA en matière de sécurité au travail, de préparation aux situations d'urgence, de blessures et de maladies professionnelles, d'hygiène industrielle, de travail physiquement exigeant, de protection des machines, d'assainissement, d'alimentation, de logement et de communication sur la santé et la sécurité.

L'engagement de Micron à maintenir un lieu de travail sûr et sain signifie que chacun d'entre nous doit être attentif aux risques potentiels pour la sécurité et la santé dans l'exercice de ses fonctions. Cette prudence nous permet d'anticiper les dangers et de prévenir les blessures et les maladies. Tous les membres de l'équipe, toute autre personne travaillant pour le compte de Micron et les employés d'autres entreprises travaillant dans nos locaux doivent faire preuve de vigilance et respecter les normes de sécurité les plus élevées. Nous devons nous efforcer d'être un exemple pour tous ceux qui nous entourent.



Pour les superviseurs, cela signifie :

- Analyser activement le lieu de travail pour anticiper et prévenir les dangers, y compris les dangers liés aux processus
- Décourager les comportements désinvoltes ou les bagarres lorsque la sécurité est en danger
- Encourager les membres de l'équipe à identifier les dangers et à suivre des pratiques de travail sécuritaires
- Appliquer les politiques, les procédures et les règles de travail établies
- S'assurer que les membres de l'équipe sont correctement formés
- Répondre aux rapports de dangers potentiels en temps opportun

Pour tous les membres de l'équipe, cela signifie :

- Signaler rapidement les dangers potentiels à votre superviseur, à l'hôte ou au service de sécurité
- Porter l'équipement de protection requis pendant le travail
- Soyez prudent avec les produits chimiques et autres matières potentiellement dangereuses
- Respecter toutes les règles et procédures de sécurité lors de l'utilisation et de l'entretien des machines et des équipements
- Tenir la rampe lors de la montée ou de la descente d'un escalier
- Évitez de regarder votre appareil mobile lorsque vous marchez dans les couloirs, les passages, les escaliers et les parkings.
- Suivre toutes les directives ergonomiques
- Réagir de manière appropriée en cas d'urgence
- Signaler toute blessure ou maladie liée au travail

L'engagement de Micron à maintenir un lieu de travail sûr et sain signifie que chacun d'entre nous doit être attentif aux risques potentiels pour la sécurité et la santé dans l'exercice de ses fonctions.

Pour assurer la sécurité de tous les membres de notre équipe, nous ne pratiquons ni ne tolérons aucune forme de violence. Cela comprend les menaces et les actes de violence, ainsi que l'intimidation, les menaces, les brimades et les tentatives visant à instiller la peur chez autrui. Les armes ne sont pas autorisées sur le lieu de travail. Si vous pensez qu'une personne est en danger, contactez immédiatement le service de sécurité du bâtiment ou les autorités locales.

En matière de sécurité, nous exigeons de nos fournisseurs et sous-traitants qu'ils respectent les mêmes normes élevées que nous-mêmes. Cela signifie que nous attendons de nos fournisseurs qu'ils adoptent et respectent à la fois les exigences de notre Code et les directives de la RBA en matière de santé et de sécurité.

Lisez la politique de santé et de sécurité environnementale de Micron pour plus d'informations.

.....

Drogues et alcool

Micron s'engage à offrir un environnement de travail sûr et productif. Nous souhaitons employer une main-d'œuvre exempte de toute consommation de drogues illégales et d'abus d'alcool. La toxicomanie limite notre capacité à effectuer notre travail en toute sécurité. Par conséquent, nous ne pouvons jamais travailler sous l'influence de l'alcool, de drogues illégales ou d'autres médicaments.

De plus, lorsque nous travaillons ou sommes dans les locaux de l'entreprise, nous ne devons jamais utiliser, posséder, transférer ou vendre des drogues illégales, ni abuser de l'alcool, des médicaments sur ordonnance ou des médicaments en vente libre.

Vous pouvez toujours vous adresser à votre responsable pour toute question. Toutefois, les ressources suivantes sont particulièrement bien adaptées pour répondre aux préoccupations concernant la manière dont nous créons un lieu de travail respectueux et sûr :

- Pour les problèmes liés au harcèlement ou à la discrimination, contactez les relations avec les employés, votre responsable, un vice-président, le service juridique ou notre ligne d'assistance en matière de conformité (alias : Helpline/).
 - Pour des raisons de sécurité, contactez l'équipe EHS (alias : EHS/).
 - Si vous constatez qu'un autre membre de l'équipe est en état d'ébriété au travail, prévenez immédiatement votre superviseur, le service de sécurité, le service des personnes, le service des relations avec les employés ou contactez la ligne d'assistance en matière de conformité (alias : Helpline/).
-

03

Agir avec intégrité pour notre entreprise



Les atouts de Micron

Chaque jour, nous utilisons les actifs de Micron pour atteindre nos objectifs commerciaux et assurer le succès de notre entreprise. Nous avons tous la responsabilité de protéger les actifs de Micron et de les utiliser efficacement. Les actifs de la société comprennent, sans toutefois s'y limiter :

- Propriété
- Inventaire
- Équipement et fournitures
- Données informatiques et temps
- Informations confidentielles et secrets commerciaux
- Temps et compétences des membres de l'équipe pendant les heures de travail

Nous ne devons jamais utiliser les actifs de Micron à des fins non autorisées. Le vol, la négligence et le gaspillage ont un effet direct sur la rentabilité de Micron. Nous devons donc toujours utiliser les actifs de la société avec sagesse et prudence.

Q:

Isabel utilise parfois sa carte de crédit d'entreprise pour payer ses courses ou l'essence de sa voiture. Elle ne le fait pas souvent et elle estime que l'entreprise lui doit de l'argent pour toutes les heures supplémentaires qu'elle a effectuées ces derniers temps. Est-ce qu'elle fait ce qu'il faut ?

A:

Non, elle ne l'est pas. Nous devons utiliser les actifs de l'entreprise, comme les cartes de crédit, uniquement dans la mesure où nous en avons besoin pour faire notre travail. Peu importe le nombre d'heures supplémentaires effectuées par Isabel, il n'est jamais acceptable d'utiliser sa carte de crédit d'entreprise pour des dépenses personnelles.

Informations confidentielles

La propriété intellectuelle (PI) de Micron est l'un de ses actifs les plus précieux. La PI comprend les brevets, les droits d'auteur, les marques commerciales, les secrets commerciaux et d'autres informations confidentielles et exclusives de Micron. En règle générale, cela signifie que toute information qui n'a pas été approuvée pour être divulguée au public doit être considérée comme confidentielle et doit être traitée conformément à la politique de classification des informations de Micron disponible sur notre site de politique mondiale (alias : Policy/).

Les informations confidentielles peuvent inclure :

- Informations sur les membres de l'équipe, y compris les informations personnelles, médicales ou financières sensibles, telles que les avantages sociaux, la rémunération ou les coordonnées
- Documentation de conception
- Fabrication et spécifications du produit
- Informations techniques
- Informations financières
- Informations sur les nouveaux produits et feuilles de route
- Tarification, politiques de prix, coûts de fabrication ou budgets
- Informations sur les processus commerciaux de Micron
- Listes de clients et de fournisseurs et coordonnées
- Informations confiées à Micron par des tiers en vertu d'un accord de non-divulgence (NDA)

Pour protéger les informations confidentielles de notre entreprise et les informations confidentielles que nos partenaires nous ont confiées, nous devons suivre ces directives :

- Utiliser toutes les mesures de protection raisonnables pour empêcher toute perte, destruction ou divulgation accidentelle des informations confidentielles.
- Ne divulguez jamais d'informations confidentielles à quiconque n'est pas un employé de Micron sans un accord de confidentialité approuvé par le service juridique.
- Ne partagez des informations confidentielles avec d'autres membres de l'équipe que s'ils ont un « besoin légitime de connaître » ces informations et que vous avez l'autorisation de le faire.
- N'envoyez pas d'informations confidentielles à une adresse électronique personnelle, ne les enregistrez pas sur un ordinateur personnel, une tablette ou un périphérique de stockage, et ne les téléchargez pas sur un site de partage de fichiers non approuvé.
- Assurez-vous que toutes les informations confidentielles, y compris les courriers électroniques, sont clairement étiquetées « Micron Confidentiel » ou avec une étiquette similaire.
- Ne retirez pas d'informations confidentielles des locaux de l'entreprise sans autorisation.
- Lorsque vous voyagez, gardez toujours avec vous votre ordinateur portable, votre mallette et tous les autres biens de l'entreprise. Même dans les locaux de Micron, veillez à protéger vos informations sensibles et vos comptes de messagerie par mot de passe lorsque vous ne les utilisez pas.
- Ne discutez pas d'informations relatives à l'entreprise dans des lieux publics tels que les aéroports, les couloirs et les restaurants. Partez toujours du principe qu'une tierce personne écoute.
- Soyez extrêmement prudent lorsque vous copiez, envoyez par télécopie ou jetez des documents, disques, lecteurs, bandes audio ou autres biens sensibles de la Société. Ne les jetez pas dans un endroit ou sous un format où les informations pourraient être interceptées.
- Si vous entrez en contact avec des informations personnelles ou confidentielles des membres de votre équipe en raison de la nature de votre travail, veillez à les protéger contre toute perte ou vol. Utilisez-les uniquement dans la mesure nécessaire à votre travail et conformément à la loi.
- Protégez vos informations confidentielles même après la fin de votre emploi chez Micron.
- Ne demandez jamais à un candidat ou à un membre de l'équipe de divulguer des informations confidentielles sur un ancien ou actuel employeur.

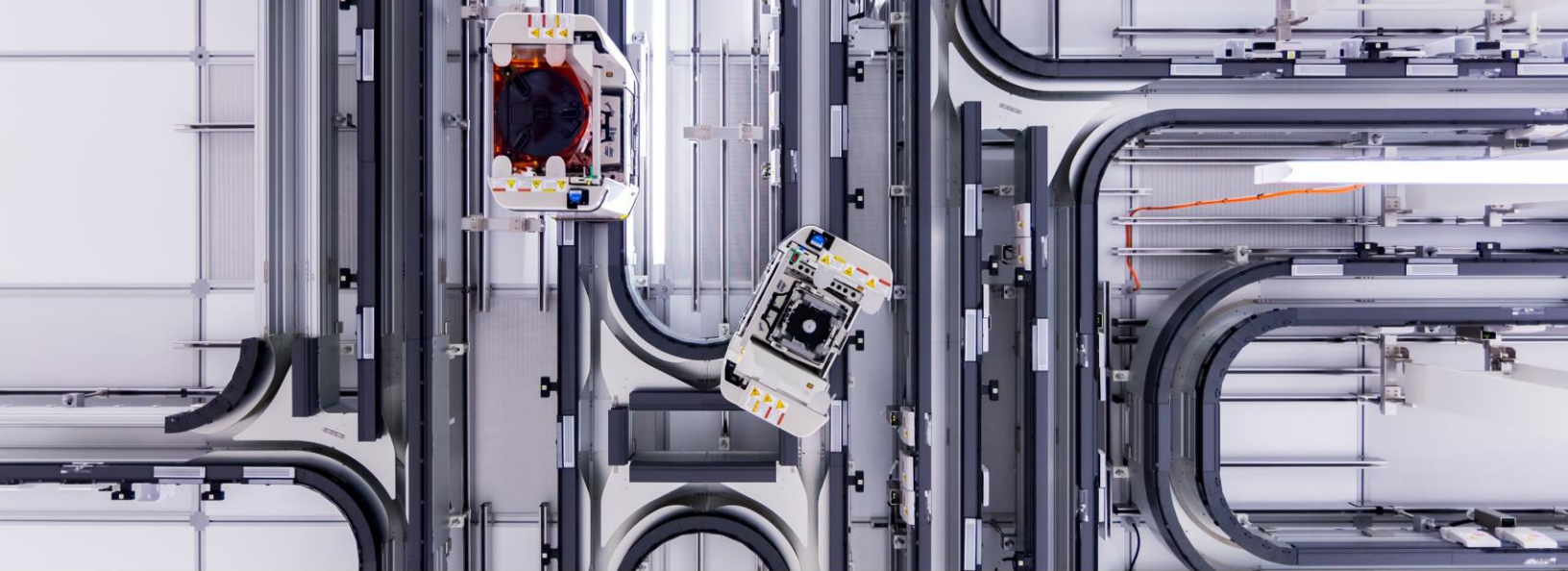
Des informations supplémentaires concernant la protection et la classification des informations confidentielles de Micron peuvent être trouvées dans notre politique de classification des informations, notre politique d'utilisation acceptable et certaines autres politiques mondiales situées sur le site de politique mondiale (alias : Policy/).

Q:

Roberto et Elise travaillent au développement d'un nouveau disque SSD. Un jour, après le travail, ils décident d'aller boire un verre dans un bar local. Ils continuent à parler de leurs idées pour le nouveau disque suffisamment fort pour que les autres les entendent. Ont-ils fait quelque chose de mal ?

A:

Roberto et Elise n'auraient pas dû discuter des produits en cours de développement - ou de toute autre information confidentielle de l'entreprise - dans un lieu public où d'autres personnes auraient pu les entendre. Ces informations pourraient tomber entre de mauvaises mains et nous pourrions perdre notre avantage concurrentiel.



Propriété intellectuelle de tiers

Tout comme nous respectons et protégeons les droits de propriété intellectuelle de notre entreprise, nous devons également respecter les droits de propriété intellectuelle des autres. Cela signifie que nous devons :

- N'utilisez ni ne divulguez jamais à quiconque en dehors de Micron des informations confidentielles qui nous sont fournies par des clients, des vendeurs, des fournisseurs, des sous-traitants ou d'autres tiers, sauf dans le strict respect des termes de l'accord de confidentialité ou de l'accord de confidentialité applicable.
- Ne copiez jamais d'informations provenant d'Internet ou de toute autre source sans l'autorisation du titulaire du droit d'auteur ou l'approbation du service juridique.
- Ne regardez ni ne diffusez jamais de vidéos ou de musique à partir de sites non autorisés.
- Ne chargez ni n'installez jamais de logiciel sur un ordinateur ou un appareil Micron, sauf via un installateur approuvé par Micron ou avec l'autorisation du service juridique.
- Ne présumez jamais que, simplement parce qu'un document, une photo ou une vidéo ne comporte pas de symbole de droit d'auteur, son utilisation est libre.
- Obtenez toujours l'approbation de Global Communications & Marketing avant d'adopter une nouvelle marque ou un nouveau nom de marque.
- Consultez le groupe de développement des brevets du service juridique pour toute question concernant les brevets.
- Consultez le service juridique pour toute question relative au droit d'utiliser la propriété intellectuelle non-Micron.

Q:

Yukiko a récemment été embauchée par Micron. Elle travaillait auparavant pour l'un de nos concurrents, où elle était chargée de développer un plan marketing sur les réseaux sociaux pour leur dernier périphérique de mémoire flash. Peut-elle partager les détails de ce plan marketing sur les réseaux sociaux avec ses nouveaux collègues afin qu'ils puissent développer une stratégie concurrente pour Micron ?

A:

Non, Yukiko ne peut pas partager ces informations avec ses nouveaux collègues de Micron. Tout comme nous avons tous la responsabilité de protéger les informations confidentielles de Micron, nous devons également protéger les informations qui appartiennent à des tiers, y compris les employeurs partiels. Yukiko peut aider Micron au mieux en travaillant avec son équipe pour créer un nouveau plan marketing unique qui mettra en valeur nos produits.

Systèmes technologiques

Nous avons tous la responsabilité d'utiliser le réseau et les systèmes informatiques de notre société de manière éthique et légale. Bien que nous puissions faire un usage personnel occasionnel de ces systèmes, notre société se réserve le droit de surveiller notre utilisation, sauf si la loi locale l'interdit. Cela inclut les comptes de messagerie électronique et de messagerie vocale de la société, ainsi que tous les documents électroniques stockés sur les ordinateurs portables et autres appareils mobiles de la société. À aucun moment nous ne pouvons utiliser le réseau et les systèmes informatiques de la société à des fins non autorisées, illégales ou contraires à l'éthique ou pour télécharger du matériel sexuellement suggestif ou explicite. En outre, nous devons signaler rapidement toute violation présumée ou connue de la sécurité du réseau ou des systèmes informatiques de notre société.

Des informations supplémentaires concernant les politiques de notre société relatives à notre réseau et à nos systèmes informatiques sont disponibles sur notre site de politique mondiale (alias : Policy/), y compris la politique d'utilisation acceptable, la politique de sécurité et la politique de gouvernance de l'IA.

.....

Confidentialité

Nous nous engageons à mener nos activités avec une intégrité et un professionnalisme sans compromis, ce qui inclut le respect des droits à la vie privée et la protection des données personnelles de nos clients, fournisseurs, partenaires et membres de notre équipe.

Si nous avons accès à des données personnelles, nous devons agir avec discrétion et professionnalisme et toujours suivre les politiques et protocoles de sécurité de Micron, y compris la politique de confidentialité des données personnelles. Lorsque nous traitons des données personnelles, nous devons également respecter les termes de nos accords de confidentialité personnelle et traiter les données personnelles conformément à nos avis de confidentialité. En outre, certains services peuvent avoir des politiques et des procédures relatives au traitement des données personnelles. Pour plus d'informations, contactez un représentant du service.

Si une personne extérieure à Micron demande des données personnelles sur des clients, des fournisseurs, des partenaires ou des membres de l'équipe, confirmez d'abord votre autorisation de fournir les données et, en cas de doute, contactez l'équipe de confidentialité : Privacy/.

Des informations supplémentaires concernant les politiques et avis de Micron relatifs à la confidentialité des données personnelles sont disponibles sur notre site de politique mondiale (alias : Policy/), y compris la Politique de confidentialité des données personnelles.

En plus de votre responsable, vous pouvez contacter d'autres personnes pour obtenir des conseils sur la manière de protéger les actifs de Micron.

- Pour toute question relative à la propriété intellectuelle et aux informations confidentielles, contactez le service juridique.
 - Pour obtenir des informations sur la manière de gérer correctement les informations personnelles des membres de l'équipe ou pour une demande extérieure à l'entreprise concernant un membre de l'équipe, contactez l'organisation People.
-

Conflits d'intérêts

Nous avons toujours la responsabilité d'agir dans le meilleur intérêt de notre entreprise. Pour préserver notre réputation d'intégrité, nous devons être attentifs à toute situation susceptible de créer un conflit d'intérêts. Un conflit d'intérêts survient lorsque nous avons des intérêts personnels ou privés (financiers ou autres) qui pourraient interférer – ou être perçus comme tels – avec notre devoir d'agir dans le meilleur intérêt de Micron. Des conflits peuvent également survenir lorsque nos intérêts personnels mettent à l'épreuve notre objectivité ou notre loyauté envers Micron, interfèrent avec notre performance professionnelle ou entrent en concurrence avec les intérêts de Micron. Ces conflits doivent être signalés au service Conformité et éthique de Micron pour examen. Si l'une de ces situations s'applique, ou si vous avez un conflit perçu ou potentiel, veuillez vous rendre sur l'alias : COI/ pour soumettre une divulgation.

Il n'est pas possible de décrire toutes les situations pouvant donner lieu à un conflit d'intérêts. Toutefois, certains des conflits d'intérêts les plus courants sont décrits ci-dessous. Pour des informations plus détaillées, consultez notre politique sur les conflits d'intérêts à l'adresse suivante : Policy/.

Faire des affaires avec les membres de la famille

Un conflit d'intérêts peut survenir si vous, un proche parent ou un ami personnel proche avez un intérêt personnel (comme un emploi ou un investissement) dans une entreprise qui est un vendeur, un fournisseur, un sous-traitant, un client, un représentant, un distributeur ou un concurrent de Micron. Cela peut créer des problèmes car nos intérêts personnels, ou ceux de notre famille ou de notre ami, peuvent être différents de ceux de Micron.

Un proche parent comprend l'un des éléments suivants :

- Conjoint
- Partenaire domestique
- Parents ou beaux-parents
- Enfants
- Beaux-enfants
- Frères et sœurs et demi-frères et sœurs
- Neveux et nièces
- Tantes et oncles
- Grands-parents
- Petits enfants
- Beaux-parents

Si vous vous trouvez dans l'une de ces situations, vous ne devez pas utiliser votre position chez Micron pour influencer de quelque manière que ce soit des décisions commerciales, telles qu'un processus d'appel d'offres ou des négociations.

Pour maintenir notre réputation d'intégrité, nous devons être attentifs à toute situation qui pourrait, ou pourrait être perçue comme, interférer avec notre devoir d'agir dans le meilleur intérêt de Micron.

Les relations sur le lieu de travail

Les relations intimes, romantiques ou familiales étroites entre les membres de l'équipe appartenant à la même chaîne hiérarchique peuvent créer des conflits d'intérêts réels ou potentiels, conduire à une perception de partialité ou de favoritisme, nuire au rendement au travail et avoir un effet négatif sur les autres membres de l'équipe.

À moins que le vice-président exécutif et chef des ressources humaines de l'organisation des personnes n'ait été informé et n'ait donné son consentement par écrit, un membre de l'équipe qui entretient une relation intime, amoureuse ou familiale proche avec un autre membre de l'équipe : ne peut se trouver à un niveau supérieur ou inférieur à celui de l'autre membre de l'équipe dans une chaîne hiérarchique, ne peut pas occuper un poste qui nécessite de travailler régulièrement et étroitement avec l'autre membre de l'équipe, ou ne peut pas occuper un poste qui affecte l'évaluation des performances, la rémunération ou d'autres conditions d'emploi de l'autre membre de l'équipe.

Il existe des règles supplémentaires pour notre équipe de direction. À moins que le vice-président exécutif et le directeur des ressources humaines de l'organisation du personnel n'aient été informés et n'aient donné leur consentement par écrit, un membre de l'équipe au niveau de vice-président ou supérieur ne peut pas avoir de relation intime, romantique ou familiale proche avec un autre membre de l'équipe, à quelque niveau que ce soit, dans aucune organisation. Si une relation sur le lieu de travail implique le vice-président exécutif et le directeur des ressources humaines, le directeur juridique doit plutôt donner son consentement par écrit.

Les membres de l'équipe doivent informer rapidement People Organization lorsqu'ils se rendent compte qu'ils ont (ou auront) une relation intime, amoureuse ou familiale proche avec tout membre de l'équipe qui travaille directement ou indirectement sous leur supervision ou sur lequel ils ont un pouvoir de décision concernant l'embauche, l'évaluation des performances, la rétention, l'avancement, la promotion ou les modifications de la rémunération ou des avantages sociaux.

Consultez le Manuel des membres de l'équipe mondiale pour obtenir des conseils supplémentaires sur les relations sur le lieu de travail.

Q:

Shawna est directrice principale de notre service financier. Le frère de Shawna, Oliver, a récemment été embauché comme spécialiste du soutien informatique, puis affecté au soutien du groupe financier dirigé par sa sœur. Shawna ou Oliver devraient-ils signaler leur lien familial proche à l'organisation People ?

A:

Oui. Étant donné que cette situation les obligera (frère et sœur) à travailler régulièrement et étroitement ensemble, ils doivent rapidement divulguer leur lien familial proche à l'organisation People. Si un membre de l'équipe concerné soulève immédiatement un problème de relation de travail, le vice-président principal et le directeur des ressources humaines de l'organisation People examineront la situation et détermineront s'il convient de consentir à la situation. Si le consentement n'est pas accordé, Micron tentera généralement d'adapter la structure hiérarchique ou l'affectation des postes en fonction des besoins de l'entreprise. Cependant, Micron a le pouvoir discrétionnaire de prendre les mesures appropriées pour atténuer ou remédier aux problèmes potentiels liés aux relations divulguées, y compris la réaffectation.

Emploi extérieur

Nos activités en dehors de notre travail chez Micron ne doivent pas créer de conflit d'intérêts, avoir un impact négatif sur nos performances professionnelles chez Micron, ni nous priver du temps et de l'attention que nous sommes censés consacrer à nos fonctions pour la Société. En outre, nous ne pouvons pas utiliser l'équipement, les installations ou les fournitures de l'entreprise pour des activités extérieures, sauf pour une utilisation limitée et insignifiante, sans autorisation préalable. Pour plus d'informations sur les activités commerciales extérieures, consultez l'alias : COI/.

De plus, vous devez être prudent si une opportunité d'emploi externe est disponible en raison de votre poste au sein de l'entreprise. Si vous ou un membre de votre famille souhaitez accepter une telle opportunité d'emploi externe pendant que vous travaillez chez Micron, vous devez obtenir une autorisation préalable à l'adresse alias : COI/ avant de procéder.

Investissements dans d'autres sociétés

En tant que membres de l'équipe Micron, nous devons veiller à ce que nos investissements, ainsi que ceux de nos proches et amis, ne créent pas de conflits d'intérêts ou n'entravent pas notre capacité à prendre des décisions objectives pour Micron. Tout intérêt substantiel dans un concurrent, un fournisseur ou un client nécessite une approbation préalable. Un intérêt substantiel est tout intérêt économique susceptible d'influencer ou de sembler influencer notre jugement.

Certains investissements ne sont jamais acceptables. Par exemple, si vous avez participé à la sélection ou à la négociation avec un fournisseur ou un client ou si vous supervisez quelqu'un qui l'a fait, vous ne détenez peut-être pas un investissement substantiel dans cette entreprise. De même, vous ne devez pas faire affaire au nom de Micron avec une entreprise pour laquelle vous avez un certain pouvoir de décision. En revanche, les fonds communs de placement cotés en bourse, les fonds indiciels et les investissements similaires ne présentent généralement pas de conflits d'intérêts, car l'investisseur individuel n'a pas son mot à dire sur les investissements qui y sont inclus.

Opportunités financières

Nous pouvons nous retrouver dans des situations où il serait conflictuel de poursuivre des opportunités financières spécifiques en utilisant les informations que nous obtenons au cours de notre passage chez Micron. Pour prendre des décisions commerciales objectives au nom de Micron, nous devons faire preuve de prudence lorsque nous nous engageons dans une situation où nous pourrions être en concurrence avec notre société. Nous ne pouvons pas saisir pour nous-mêmes les opportunités commerciales ou financières que nous découvrons grâce à notre poste chez Micron ou aux informations exclusives de la société.

Membres du conseil d'administration

La participation d'un membre de l'équipe Micron au conseil d'administration d'une entreprise à but lucratif peut donner lieu à un conflit d'intérêts réel ou potentiel. Avant d'accepter une offre de siéger au conseil d'administration d'une entreprise à but lucratif, vous devez divulguer l'offre par écrit à votre supérieur hiérarchique direct et au vice-président le plus haut placé dans votre chaîne hiérarchique, et soumettre un formulaire de divulgation de conflit d'intérêts à l'équipe Conformité et éthique à l'adresse suivante : COI/. L'approbation écrite du vice-président principal et la signature du service Conformité et éthique sur votre formulaire de conflit d'intérêts doivent être obtenues avant d'accepter une offre de siéger au conseil d'administration d'une entreprise à but lucratif.

Une approbation supplémentaire du directeur général et du directeur juridique de Micron est requise pour siéger au conseil d'administration de toute société cotée en bourse ou de toute société qui est un fournisseur ou un client de Micron (qu'elle soit cotée en bourse ou non). Seuls les vice-présidents seniors de Micron ou de rang supérieur peuvent siéger au conseil d'administration d'une société cotée en bourse.

Si vous êtes invité à siéger au conseil d'administration d'une organisation extérieure en tant que représentant de Micron, vous devez vous assurer que tout conflit d'intérêt potentiel est correctement divulgué et approuvé conformément au processus décrit ci-dessus. Vous devez également divulguer toute rémunération que vous recevrez à l'équipe Conformité et éthique à l'adresse alias : COI/ - vous devrez peut-être la renoncer au profit de la société. Si vous faites partie d'un conseil d'administration au moment où vous rejoignez Micron, vous devez le signaler à votre superviseur et au vice-président le plus haut placé dans votre chaîne hiérarchique, soumettre une déclaration à l'adresse alias : COI/ et suivre leurs conseils.

Micron nous encourage à nous engager auprès de nos communautés en siégeant au conseil d'administration d'entités à but non lucratif telles que des organismes de bienfaisance, des groupes communautaires, des écoles et d'autres organisations similaires. Cependant, nous ne devons participer à ces types de conseils d'administration à but non lucratif en dehors de nos fonctions au sein de Micron qu'avec nos propres ressources et non en tant que représentants de Micron. Si une organisation à but non lucratif externe à laquelle vous êtes impliqué souhaite recevoir des ressources, un soutien ou une autre implication de la société de Micron au-delà de votre participation, vous devez contacter la Fondation Micron.

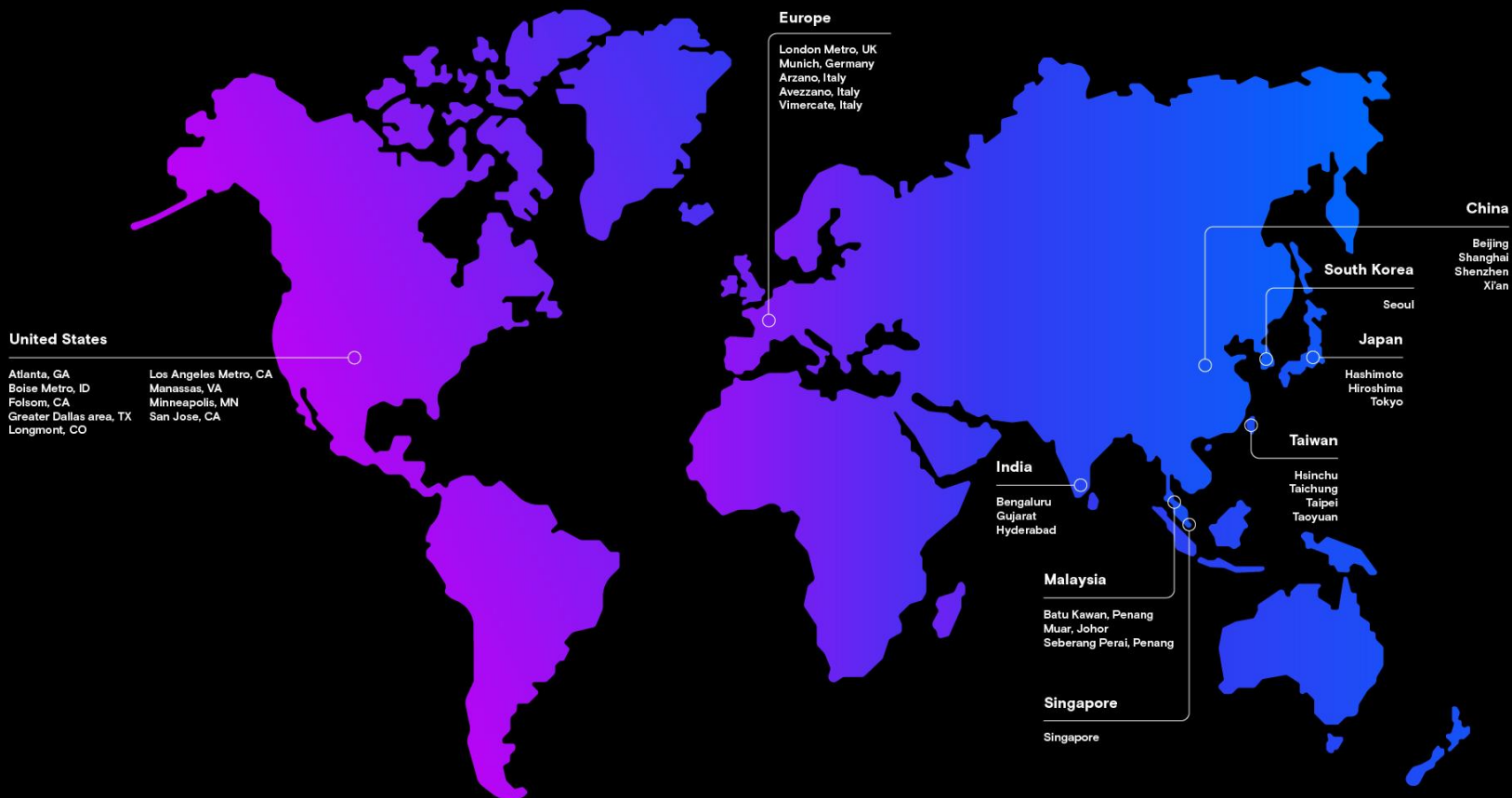
Divulgence d'un conflit potentiel

Si vous pensez avoir un conflit d'intérêts (potentiel ou perçu), signalez-le rapidement à l'équipe Conformité et éthique à l'adresse suivante : COI/, et prévenez votre responsable de service, vice-président ou responsable de site, l'organisation du personnel, le vice-président Conformité et éthique ou le directeur des affaires juridiques pour obtenir une approbation ou des conseils si nécessaire. De cette façon, la situation peut être correctement examinée et traitée conformément à notre politique sur les conflits d'intérêts.

En cas de changement de circonstances, les membres de l'équipe ont l'obligation continue de divulguer s'ils ont, ou ont connaissance, d'investissements ou de relations personnelles ou professionnelles susceptibles de conduire à un conflit d'intérêts ou de créer l'apparence d'un tel conflit.

04

Agir avec intégrité pour notre marché



Micron global presence
Map reflects locations with 30 or more Micron team members

Qualité du produit

Conformément à notre valeur fondamentale « Orientation client », Micron fournit des produits et services de premier ordre qui répondent aux besoins et aux attentes de nos clients. Nous respectons tous les processus de contrôle qualité internes et suivons à tout moment les spécifications des produits et des clients. Nous respectons strictement toutes les lois et réglementations relatives à la fabrication, à la conception, à la composition des matériaux, à l'approvisionnement en matériaux, aux tests, à l'emballage, au stockage, à la manutention, à l'étiquetage et à l'expédition des produits. Si un rappel de produit est jugé nécessaire, nous nous assurons de suivre toutes les procédures, lois et réglementations applicables. Ce faisant, nous offrons la plus grande valeur à nos clients. Notre politique de qualité est disponible sur le site de politique mondiale (alias : Policy/).

Attentes envers nos fournisseurs

Micron attend de ses fournisseurs qu'ils respectent des normes élevées de performance éthique dans toutes leurs interactions commerciales. Nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils respectent notre Code et nos normes de conduite éthique. En outre, nos fournisseurs doivent respecter les normes de la RBA en matière de travail, de santé, de sécurité, d'environnement, d'éthique et de système de gestion, indépendamment de la législation ou des coutumes locales.

Notre société reconnaît également que le professionnalisme et l'intégrité de nos partenaires commerciaux ont une incidence sur la qualité de nos produits et sur nos relations avec nos clients. Nos fournisseurs sont tenus de s'assurer que les produits et services qu'ils nous fournissent sont conformes à toutes les spécifications contractuelles, lois et réglementations applicables. Si vous constatez que nos fournisseurs ne respectent pas les normes du Code RBA pour leurs produits, leurs opérations ou leurs processus, vous devez le signaler immédiatement au service Achats mondiaux.

De plus, nous nous engageons à nous approvisionner en matériaux de manière éthique et légale. Cela signifie que nous effectuons une vérification diligente appropriée de notre chaîne d'approvisionnement de produits. Entre autres choses, nous identifions et traitons tout approvisionnement en minéraux de conflit qui pourrait soutenir directement ou indirectement la violence civile ou les violations des droits de l'homme en République démocratique du Congo (RDC) ou dans les pays voisins. Notre politique sur les minéraux de conflit est disponible sur le site de politique mondiale (alias : Policy/).

Micron attend de nos fournisseurs qu'ils s'assurent que les produits et services qu'ils nous fournissent sont conformes à toutes les spécifications contractuelles, lois et réglementations applicables.

Nos fournisseurs jouent un rôle essentiel dans la gestion de notre chaîne d'approvisionnement mondiale, de manière socialement responsable et éthique. Micron utilise des procédures de surveillance et d'audit pour garantir que nos fournisseurs respectent nos normes élevées. Si vous suspectez que des violations des droits de l'homme ou d'autres violations de conformité se produisent dans la chaîne d'approvisionnement de Micron, vous avez le devoir de le signaler.

Q:

Elijah est en train de finaliser un contrat avec un fournisseur qui fournit des matériaux contenant des minéraux de conflit et qui sont utilisés pour fabriquer plusieurs de nos produits les plus vendus à un excellent prix. Il a un budget serré et est en retard sur le calendrier, il achète donc le matériau auprès du fournisseur sans suivre le processus d'approbation des fournisseurs de Micron. Il contourne également la diligence de Micron en matière de minéraux de conflit. Elijah estime que son travail consiste à livrer le produit sur le marché dans les délais et au coût le plus bas, sans tenir compte d'autres objectifs ou processus. Fait-il ce qu'il faut ?

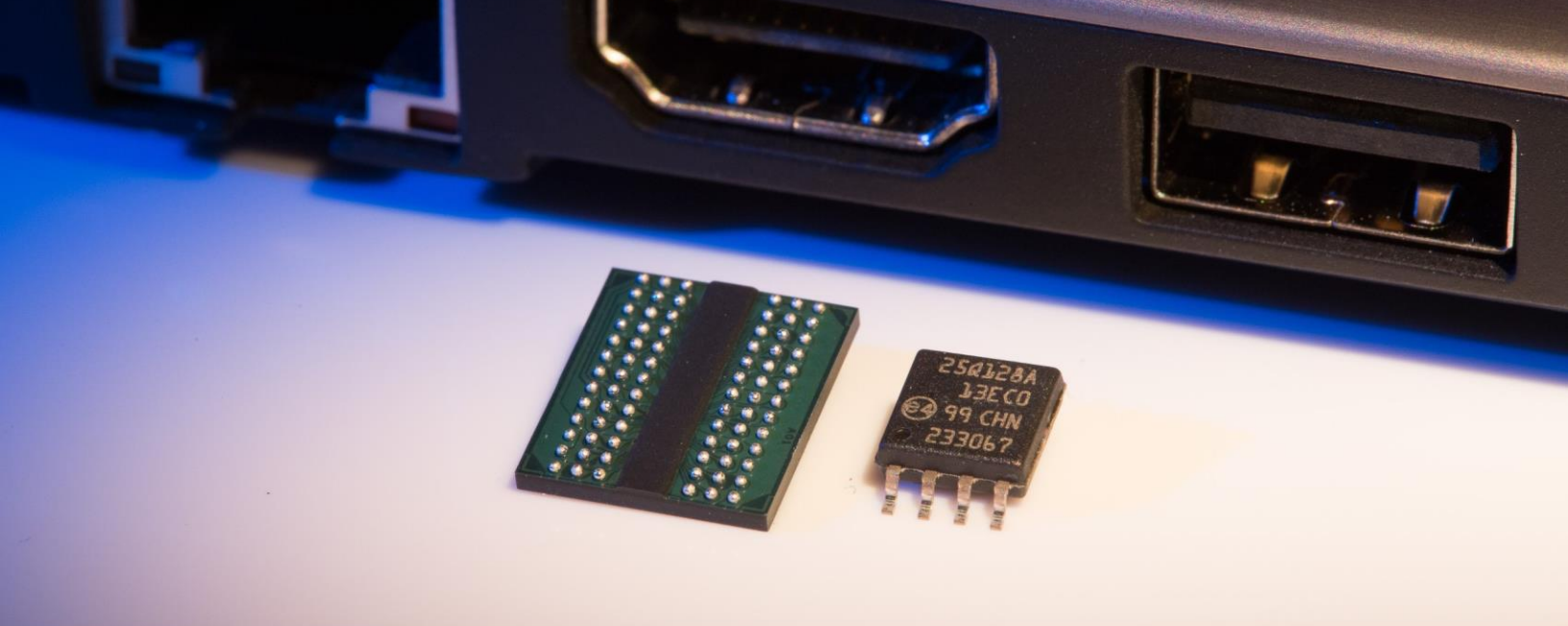
A:

Non. Chez Micron, nous nous engageons à protéger les droits de l'homme dans notre chaîne d'approvisionnement. Nous prenons donc toutes les mesures nécessaires pour respecter la loi et les politiques de Micron afin de garantir que les matériaux que nous utilisons pour fabriquer nos produits ne soutiennent pas la violence civile ou les violations des droits de l'homme en RDC ou dans les pays voisins. Pour respecter cet engagement, nous devons suivre strictement toutes les procédures de diligence raisonnable des fournisseurs. Nous ne devons jamais faire des économies ni essayer de faire quelques économies si cela signifie mettre nos principes en péril.

Conduite équitable sur le marché

Nous nous efforçons de fournir à nos clients un large choix de produits à des prix équitables. Pour ce faire, nous respectons pleinement les lois sur la concurrence loyale des États-Unis et d'autres pays où nous exerçons nos activités. Les lois sur la concurrence loyale garantissent que les entreprises sur le marché se font concurrence sur la base de la qualité et de l'intégrité, jamais en participant à des pratiques déloyales et anticoncurrentielles telles que la fixation des prix, l'évasion fiscale, la répartition des marchés, des clients ou des fournisseurs, les ventes liées et groupées, ou tout autre accord qui limiterait injustement la concurrence. Même s'il n'existe aucun accord écrit ou oral visant à violer ces lois, un accord illégal peut toujours être déduit de notre comportement. Il est inacceptable de conclure des accords avec nos concurrents pour restreindre indûment le commerce, ou de donner l'impression que nous l'avons fait. Pour éviter même l'apparence d'une irrégularité, nous devons généralement éviter de discuter de l'un des sujets suivants avec nos concurrents :

- Tarifs, conditions de crédit ou de vente des produits
- Plans concernant les clients
- Politiques de prix, plans ou stratégies d'enchères
- Plans de marketing
- Restriction de la production, comme les volumes de production
- Réductions et promotions
- Division des marchés, des territoires (tels que les territoires de vente) ou des clients
- Inventaires et capacité
- Travailler avec un client ou un fournisseur, et comment le faire



Nous devons obtenir l'approbation préalable du service juridique avant de nous engager dans l'un des actes suivants dans notre conduite professionnelle et nos communications, car ils peuvent être inappropriés :

- Conclure des accords de collaboration avec un concurrent
- Établir des relations exclusives
- Lier ou regrouper différents produits
- Conclure des « exigences » ou des accords d'exclusivité
- Fixation des prix de revente avec les revendeurs

Nous devons également faire preuve de prudence lorsque nous participons à des réunions d'associations professionnelles ou lorsque nous communiquons par l'intermédiaire d'une association professionnelle. Si quelqu'un tente d'aborder l'un des sujets énumérés ci-dessus, nous devons immédiatement mettre un terme à la discussion, quitter la réunion et le signaler au service juridique. En exprimant clairement et sans équivoque notre objection aux conversations anticoncurrentielles, nous pouvons nous protéger, ainsi que notre entreprise, contre les accusations d'activité anticoncurrentielle.

Q:

Lors d'une convention commerciale, Jason rencontre son ami Zach, qui est représentant commercial pour l'un des concurrents de Micron. Zach dit à Jason : « Il est difficile de faire des bénéfices lorsque les prix sont si compétitifs. J'aimerais qu'il y ait un moyen de régler ce problème. » Jason hausse les épaules et sourit. Zach hoche la tête, lui fait un signe du pouce et dit : « Super. De cette façon, nous gagnons tous les deux. » Jason a-t-il fait quelque chose de mal ?

A:

Il semble que Zach propose à Jason et à lui-même d'augmenter leurs prix – une pratique anticoncurrentielle illégale appelée fixation des prix. En ne faisant pas part de son opposition à cette idée, Jason peut donner l'impression qu'il est d'accord avec le plan de Zach. Cela pourrait entraîner de graves problèmes pour Jason – et pour Micron. Au lieu de cela, il aurait dû refuser de parler de prix, quitter la conversation et signaler immédiatement l'affaire au service juridique.

Les violations des lois sur la concurrence peuvent entraîner de lourdes sanctions civiles et pénales pour notre entreprise et pour les particuliers. Comme de nombreuses lois et réglementations mondiales, les lois sur la concurrence sont complexes et varient d'un pays à l'autre. Chacun d'entre nous doit s'assurer de comprendre les lois du pays dans lequel il travaille et être conscient que des comportements se produisant complètement en dehors des États-Unis peuvent toujours être soumis aux lois américaines.

Collecter et utiliser les informations sur les concurrents de manière éthique

Pour être compétitifs sur le marché, nous devons comprendre les tendances du secteur. Cela implique de rester au courant de ce que nos concurrents proposent à leurs clients sur le marché. Cependant, nous ne devons recueillir et utiliser les informations sur nos concurrents que de manière équitable, légale et éthique. En général, cela signifie recueillir ces informations uniquement à partir de sources accessibles au public, telles que les clients, les documents publics, les sources d'information ou les enquêtes et rapports sectoriels.

Nous ne pouvons jamais obtenir d'informations non publiques par le biais d'activités illégales, telles que l'espionnage industriel ou le fait de demander aux employés ou sous-traitants actuels ou anciens d'un concurrent de révéler des données confidentielles. Par exemple, nous ne pouvons jamais recueillir d'informations à partir de dossiers apportés par de nouveaux employés d'anciens employeurs. En outre, nous ne pouvons pas utiliser d'informations sur des propositions ou des produits concurrents qui ont été communiquées à un partenaire, un fournisseur, un client ou toute autre personne en sachant qu'il les traiterait de manière confidentielle. Nous ne devons pas faire appel à un tiers pour s'engager dans de telles activités en notre nom.

Les lois sur la concurrence sont complexes et des problèmes peuvent survenir dans de nombreuses circonstances. Consultez le Manuel de conformité antitrust, disponible sur notre site de politique mondiale (alias : Policy/), pour une explication plus détaillée des nombreuses lois et situations pertinentes pour les membres de l'équipe Micron.

Pour obtenir des conseils sur le droit de la concurrence ou pour signaler un comportement anticoncurrentiel, contactez votre responsable ou le service juridique.

Nous devons uniquement recueillir et utiliser les informations sur nos concurrents de manière équitable, légale et éthique.



Respect de nos clients

Conformément à notre valeur fondamentale « Orientation client », les membres de l'équipe doivent agir avec intégrité à tout moment, y compris dans toutes nos relations avec nos clients. Dans toutes nos activités commerciales, nous devons agir conformément aux lois, réglementations et politiques de l'entreprise en vigueur. Nous traitons honnêtement tous les clients et ne déformons jamais nos produits. Nous ne devons jamais tirer un avantage déloyal des membres de l'équipe Micron ou des employés de nos fournisseurs, clients, concurrents ou autres entreprises. Pour y parvenir, nous ne devons jamais nous livrer à des manipulations, dissimulations, abus d'informations privilégiées ou confidentielles, fausses déclarations de faits importants ou autres pratiques déloyales.

Des supports de vente et de marketing honnêtes

La réputation de Micron est l'un de nos atouts les plus précieux. Pour préserver la confiance que nous accordent nos clients, nos activités de marketing et de vente doivent toujours être justes, honnêtes et précises. Lorsque nous faisons une déclaration sur un produit, elle doit être vraie et nous devons être en mesure de le prouver.

Il est très important que nous respections à tout moment les lois et réglementations publicitaires applicables en suivant les politiques et procédures internes de la Société.

Cadeaux, divertissements et repas

Chez Micron, nous accordons une grande importance aux relations durables avec nos fournisseurs, nos clients et nos autres partenaires commerciaux. Dans le cadre normal de nos activités, nous pouvons offrir ou recevoir des cadeaux et des divertissements afin de maintenir la bonne volonté dans ces relations. Cependant, nous devons veiller à ce que tout échange de courtoisies commerciales soit conforme à notre politique relative aux cadeaux, divertissements et repas et aux directives disponibles sur alias : GEM/.

Certains cadeaux, divertissements et repas (GEM) nécessitent une approbation préalable du département Conformité et éthique de GEM/, notamment :

- Tout GEM fourni à un fonctionnaire du gouvernement des États-Unis, quelle que soit sa valeur ;
- GEMs fournis à un fonctionnaire non gouvernemental américain d'une valeur équivalente à 50 USD ou plus* ; ou
- Les GEM fournis ou reçus qui dépassent 150 USD au total (s'ils ne sont pas liés à un fonctionnaire ou à une agence gouvernementale)

*Notez que certaines juridictions non américaines ont des lois locales qui imposent des seuils monétaires inférieurs ou interdisent complètement la fourniture de GEM aux fonctionnaires du gouvernement. Veuillez vous assurer de respecter toutes les lois locales si elles sont plus strictes que la politique de Micron. Pour plus d'informations, reportez-vous à la section « Corruption et pots-de-vin » ci-dessous.

Un cadeau peut être n'importe quoi de valeur — comme des biens matériels, des repas, des vacances, des prix, des billets, des endossements, l'utilisation d'installations de vacances, des actions ou d'autres titres ou des moyens de transport.

Un divertissement est un repas ou un événement auquel les deux parties sont présentes. Cependant, si un partenaire commercial vous offre l'accès à ce type d'événement (des billets, par exemple) mais ne vous accompagne pas, cela est alors considéré comme un cadeau et les règles plus strictes en matière de cadeaux décrites ci-dessous s'appliquent.

Lorsque nous offrons ou acceptons des cadeaux, nous devons nous assurer qu'ils sont :

- Non sollicité
- Rare
- Coutumier et de bon goût
- Valeur raisonnable
- Pas d'argent liquide ni d'équivalents d'argent liquide (tels que des cartes-cadeaux ou des bons)
- À des fins commerciales
- Dans le respect des accords, lois et réglementations applicables
- Acceptable selon la politique de cadeaux de Micron et du destinataire ou selon les normes connues de l'entreprise

Même si nous offrons ou recevons des cadeaux qui répondent aux critères ci-dessus, nous devons toujours faire preuve de prudence lors de l'échange de courtoisies. Tout article qui ne respecte pas les directives ci-dessus doit être poliment refusé. Si le retour du cadeau n'est pas possible ou crée des problèmes, il doit être remis à Micron pour utilisation, vente ou don par la société.

Nous devons veiller à ce que tout échange de courtoisie commerciale soit professionnel et approprié et ne crée pas l'apparence d'un conflit d'intérêts.



En plus des directives ci-dessus, les divertissements d'affaires doivent répondre à quelques critères supplémentaires. Nous pouvons proposer ou accepter des divertissements d'affaires uniquement s'ils :

- Se déroule dans un cadre propice à une discussion d'affaires
- Ne viole pas l'engagement de Micron en matière de respect mutuel
- Est non sollicité, ce qui signifie que le destinataire ne l'a pas demandé ou suggéré
- N'établit pas de norme déraisonnable et ne semble pas déraisonnable aux autres membres de l'équipe
- Cela ne nous inciterait pas à agir d'une manière qui ne soit pas dans l'intérêt de Micron

Pour être clair, les clubs de striptease, les clubs d'hôtes et d'hôtes, les salons de massage et toutes les institutions similaires ne sont pas considérés comme appropriés pour une discussion d'affaires.

Gardez à l'esprit que nous devons suivre des règles beaucoup plus strictes lorsque nous offrons des GEM à des représentants du gouvernement. Pour cette raison, nous devons comprendre les règles de pré-approbation de Micron lorsque nous offrons ou fournissons des GEM à des représentants du gouvernement.

Puis-je accepter ?	
Billets pour la Coupe du Monde	Probablement pas. Ces billets sont chers et pourraient vous inciter à privilégier ce partenaire commercial. Vous devez obtenir l'approbation de votre responsable de service ou du service Conformité et éthique avant de les accepter.
Un T-shirt et quelques stylos à bille avec le logo du fournisseur dessus	Oui, car ces articles correspondent à toutes nos directives. Ils sont considérés comme des cadeaux nominaux et ne nécessitent pas d'approbation.
Un bon pour héberger votre chien dans un chenil local pendant une semaine, un chèque-cadeau pour une séance de yoga gratuite ou une carte-cadeau de 20 \$ dans votre café préféré	Non, car un bon d'achat, un chèque-cadeau ou une carte-cadeau est considéré comme équivalent à de l'argent liquide. Nous ne sommes pas autorisés à accepter des cadeaux en espèces.
Un panier cadeau de fruits et de fromages à partager avec vos collègues	Oui, à condition que ce ne soit pas très cher et idéalement partagé entre collègues.
Une enveloppe avec de l'argent ou une carte-cadeau	Non, car nous ne sommes pas autorisés à accepter des espèces ou des équivalents.

Gardez à l'esprit que certains départements et unités commerciales ont des règles plus restrictives concernant les cadeaux et les divertissements.

Les questions concernant les cadeaux et les divertissements peuvent être adressées à l'une de ces ressources :

- Votre manager
- Le service juridique
- Le département Conformité et Éthique à compliance_ethics@micron.com
- Le vice-président, Éthique et conformité

Q:

Michael est en train de sélectionner un nouveau fournisseur pour un équipement de fabrication important. L'une des entreprises avec lesquelles il travaille lui a envoyé quelques petits cadeaux, notamment un panier-cadeau, une cravate et une bouteille de vin. Peut-il accepter ces articles ?

A:

Bien que ces cadeaux soient acceptables individuellement, accepter de nombreux cadeaux pourrait donner l'impression que le jugement de Michael est influencé de manière inappropriée. Il devrait parler à son responsable ou au service juridique pour savoir comment gérer cette situation et s'il peut accepter ces cadeaux de ce fournisseur.

Corruption et pots-de-vin

Nous croyons que nous pouvons réussir nos affaires de manière éthique grâce à la qualité de nos produits et de notre service client, jamais par le biais de pots-de-vin ou de paiements frauduleux. Nous respectons toutes les lois, traités et réglementations qui interdisent la corruption sous toutes ses formes, y compris la loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA) et la loi britannique sur la corruption (Bribery Act).

Vous trouverez ci-dessous quelques points clés et définitions que nous devons comprendre et suivre :

Les fonctionnaires non américains et autres fonctionnaires peuvent être des employés du gouvernement fédéral, d'un État ou local, des responsables ou candidats de partis politiques, des employés d'entreprises publiques ou des employés ou fonctionnaires des Nations Unies, de la Banque mondiale ou d'organisations similaires. Dans certains pays, il peut ne pas être évident qu'une entreprise, une école ou une autre organisation appartient réellement à l'État. En cas de doute, demandez conseil au service Conformité et éthique avant d'agir.

Les pots-de-vin peuvent être n'importe quel objet de valeur — pas seulement de l'argent, mais aussi tout type de cadeau, de faveur ou de divertissement — qui pourrait ressembler à une tentative d'influencer les actions ou les décisions d'un fonctionnaire ou d'acquérir un avantage indu pour notre entreprise.

Un pot-de-vin est la restitution d'une somme déjà payée (ou à payer) en guise de récompense pour avoir conclu ou encouragé des accords commerciaux.

Un paiement de facilitation est généralement un petit paiement en espèces effectué pour accélérer les services gouvernementaux standard. Ces services peuvent inclure le traitement des permis, la fourniture d'une protection policière ou l'accélération des services publics. Nous ne devons jamais accepter de payer des paiements de facilitation, même s'ils sont habituels dans un pays particulier.

La clé pour éviter la corruption est de ne jamais offrir ou accepter quoi que ce soit de valeur qui pourrait influencer la capacité d'une personne à prendre des décisions commerciales objectives. Cela peut prendre la forme d'une décision de faire des affaires – ou de continuer à faire des affaires – avec nous, d'un avantage commercial ou de toute autre forme d'influence indue. Nous ne pouvons jamais offrir, payer, solliciter ou accepter un pot-de-vin, que nous travaillions avec des représentants du gouvernement, nos clients ou nos partenaires commerciaux. En outre, nous ne pouvons jamais engager un tiers pour faire quelque chose que nous ne pouvons pas faire légalement ou permettre sciemment à un tiers de se comporter de manière contraire à l'éthique au nom de Micron.

En vertu de la loi FCPA, nos livres et registres doivent refléter avec précision et équité nos dépenses et autres transactions. Nous sommes également tenus de maintenir un système de contrôles internes afin de pouvoir fournir des états financiers honnêtes et comptabiliser avec précision nos bénéfices, nos pertes, nos actifs et nos passifs.

Les sanctions civiles et pénales pour violation des lois anti-corruption sont sévères, ce qui rend d'autant plus important que nous respectons toujours les lois anti-corruption qui nous sont applicables. Chacun d'entre nous a le devoir de signaler immédiatement toute violation connue ou suspectée, aussi minime soit-elle. Soyez assuré que vous ne subirez jamais de représailles pour un signalement effectué de bonne foi.

Pour plus d'informations sur la corruption, consultez le centre de conformité et d'éthique (alias : Compliance/) et le site de la politique mondiale (alias : Policy/). En particulier, avant toute interaction avec un représentant du gouvernement, vous devez examiner attentivement la politique de lutte contre la corruption et la politique d'engagement politique.

Q:

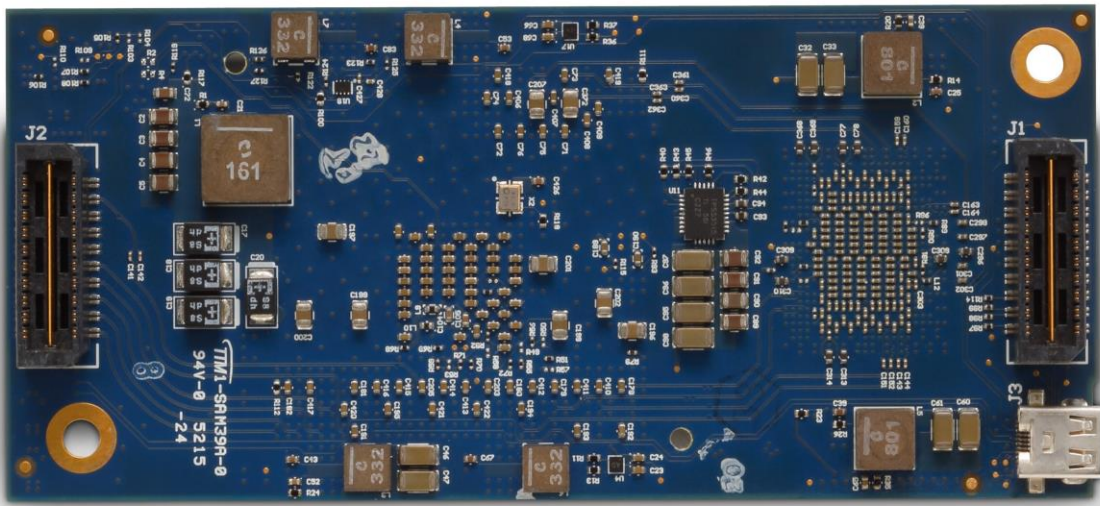
Huang doit obtenir un permis environnemental auprès de la municipalité avant de pouvoir ouvrir une usine de fabrication de Micron. Le greffier de la municipalité lui dit que le traitement du permis pourrait prendre jusqu'à six semaines. Il laisse entendre qu'il pourrait être en mesure de le faire plus rapidement si Huang pouvait lui fournir un « signe de reconnaissance » - comme une voiture. Huang a besoin du permis le plus tôt possible. Que doit-il faire ?

A:

Peu importe à quel point il a besoin d'un permis, Huang ne devrait pas faire ce que le commis lui suggère. Ce cadeau serait considéré comme un pot-de-vin. Chez Micron, nous ne payons jamais de pots-de-vin en aucune circonstance. Ce n'est pas notre façon de faire des affaires. Huang devrait signaler l'incident à son responsable ou au service juridique.

Nous ne pouvons jamais offrir, payer, solliciter ou accepter un pot-de-vin, que nous travaillions avec des représentants du gouvernement, nos clients ou nos partenaires commerciaux.





Marchés publics

Micron respecte strictement toutes les lois, règles et réglementations qui régissent l'acquisition de biens et de services par toute entité gouvernementale, l'exécution des contrats gouvernementaux et des accords d'aide financière gouvernementale tels que les subventions et les accords de coopération. Lorsque nous travaillons avec des employés et des organismes gouvernementaux, nous devons toujours être honnêtes et précis. Nous ne pouvons jamais fournir d'informations, de certifications, de déclarations ou de rapports inexacts, incomplets ou trompeurs aux employés ou aux organismes gouvernementaux. Chaque fois que nous soumissionnons pour un contrat ou un sous-contrat gouvernemental, nous devons veiller particulièrement à utiliser des chiffres précis comme base pour nos prix.

Si vous faites partie d'une équipe travaillant sur un contrat gouvernemental, vous êtes tenu de connaître et de respecter en permanence les exigences du contrat. Ne vous écartez jamais des spécifications du contrat sans autorisation et suivez toujours les procédures applicables. Si nous travaillons avec une agence gouvernementale, y compris des agences et organisations gouvernementales internationales, il est de notre responsabilité de connaître et de respecter toutes les règles qui s'appliquent au processus et aux interactions avec les fonctionnaires et employés du gouvernement.

Les activités qui peuvent être appropriées lorsque nous travaillons avec d'autres clients peuvent être inappropriées, voire illégales, lorsque nous travaillons avec des agences et des employés gouvernementaux. Les sanctions en cas de non-respect de ces lois sont sévères, notamment des amendes civiles et pénales importantes et des peines d'emprisonnement.

Les membres de l'équipe extérieurs ou indépendants du service des affaires gouvernementales et publiques doivent d'abord consulter le service Conformité et éthique et le service des affaires gouvernementales et publiques avant de s'engager dans une interaction gouvernementale non routinière au nom de Micron. De plus, examinez attentivement la politique d'engagement politique, la politique de lutte contre la corruption et toutes les autres politiques applicables à l'adresse suivante : [Policy/](#) avant toute interaction avec le gouvernement.

Pour plus d'informations sur la collaboration avec des représentants du gouvernement ou sur le respect des contrats gouvernementaux, contactez le service Conformité et éthique ou le service Affaires gouvernementales et publiques.

Faire des affaires dans le monde entier

En tant qu'entreprise internationale, nous livrons nos produits dans le monde entier. Pour ce faire, il est essentiel que nous respectons scrupuleusement toutes les règles et réglementations nationales et locales qui s'appliquent à notre activité commerciale internationale. Nous devons comprendre et respecter toutes les lois qui nous sont applicables en matière d'exportations, de réexportations ou d'importations. Nous devons également respecter les autres lois qui s'appliquent à nos opérations mondiales, y compris les lois relatives au paiement des impôts, telles que la loi britannique sur les finances criminelles. Faciliter l'évasion fiscale signifie commettre un acte de fraude fiscale ou aider sciemment une autre partie à commettre un acte de fraude fiscale. Nous ne devons jamais participer à une telle activité.

Une exportation a lieu lorsqu'un produit, un équipement, du matériel, un logiciel ou une technologie (y compris une assistance technique) est envoyé à une personne dans un autre pays. Une exportation peut également avoir lieu lorsque la technologie (y compris les informations et l'assistance techniques) ou le logiciel est diffusé de quelque manière que ce soit (y compris par voie orale, visuelle ou autre moyen écrit) à un citoyen non américain situé aux États-Unis ou dans un pays tiers. Avant d'exporter quoi que ce soit, vous devez vérifier l'éligibilité du lieu de livraison et du destinataire. Vous devez également obtenir toutes les licences et tous les permis requis et payer tous les droits appropriés.

L'activité d'importation, ou l'importation de biens que nous achetons auprès d'une source extérieure ou extérieure à un autre pays, est également soumise à diverses lois et réglementations. Les activités d'importation peuvent nous obliger à payer des droits et des taxes et à soumettre certaines déclarations.

Les lois sur les importations et les exportations étant très complexes, vous ne devez pas vous engager dans des échanges commerciaux impliquant des pays ou des personnes faisant l'objet de restrictions ou impliquant des utilisations finales biologiques, chimiques, nucléaires ou de missiles suspectées sans l'approbation du groupe Conformité commerciale mondiale au sein du service juridique. Pour plus d'informations, rendez-vous sur alias : Trade/.

Boycotts

Quel que soit l'endroit où nous exerçons nos activités, nous devons respecter toutes les lois américaines applicables qui nous interdisent de participer ou de coopérer à tout boycott international non autorisé par le gouvernement américain.

Les demandes de coopération dans le cadre d'un boycott peuvent être formulées oralement ou par écrit. Elles figurent souvent dans des contrats, des lettres de crédit ou des documents d'appel d'offres ou de proposition. Une demande, une directive ou une disposition contractuelle contenant les mots « boycott » ou « liste noire » ou faisant référence à des origines nationales, ethniques, religieuses ou sexuelles spécifiques peut être liée au boycott.

La législation américaine peut nous obliger à signaler les demandes de participation à un boycott international non autorisé, même si nous n'acceptons pas la demande ou n'y répondons pas. Si vous recevez une telle demande, vous devez la signaler immédiatement à l'équipe Global Trade Compliance (alias : Trade/) afin que Micron puisse déterminer ses obligations en matière de signalement.

Pour toute question concernant les boycotts et le commerce international, contactez les ressources suivantes :

- Le groupe de conformité commerciale mondiale à trade_compliance@micron.com
 - Le département Conformité et Éthique à compliance_ethics@micron.com
 - Alias : Helpline/
-

05

Agir avec intégrité pour nos investisseurs



Livres et registres

Nous avons tous un rôle à jouer pour garantir l'intégrité de nos livres, registres et informations financières. Quelles que soient les informations que vous enregistrez pour notre entreprise (heures travaillées, inventaire des produits, frais de déplacement, dossiers fiscaux ou comptabilité), vous devez contribuer à garantir que les informations commerciales que nous communiquons sont exactes, complètes et opportunes. Cela comprend l'enregistrement ou la réalisation précise de tous les éléments suivants :

- Dépenses et investissements en capital
- Factures
- Ventes
- Registres de paie et d'avantages sociaux
- Expéditions
- Données réglementaires
- Feuilles de temps
- Mouvements de production
- Bons d'achat
- Autres informations essentielles sur l'entreprise
- Déclarations d'impôts

Les informations que nous enregistrons aident notre entreprise à planifier l'avenir. Elles éclairent également les données financières que nous communiquons aux actionnaires et aux régulateurs. Pour garantir que notre entreprise peut planifier correctement et que nos actionnaires et régulateurs (y compris les autorités fiscales) disposent d'informations exactes, nos livres et registres, qu'ils soient sur papier ou électroniques, doivent toujours être complets et honnêtes. Ils doivent refléter fidèlement nos actifs, passifs, dépenses et revenus commerciaux. Nous avons tous le devoir de tenir nos livres et registres conformément aux principes comptables généralement reconnus aux États-Unis (PCGR) et à toute autre exigence réglementaire qui s'applique à une multinationale cotée en bourse. Nous avons également le devoir de ne pas commettre, et de ne pas faciliter la commission par d'autres, d'actes de fraude ou d'évasion fiscale.

Qu'est-ce qu'un enregistrement ?

Gardez à l'esprit qu'un document ne doit pas nécessairement être un document papier : il peut être électronique, par exemple. Tous ces documents sont des documents :

- Dossiers papier
- Fichiers systèmes et bases de données
- E-mail
- Fichiers audio et cassettes
- Messages instantanés
- Disques durs d'ordinateur
- Contenu de la page Web
- Formats de stockage multimédia tels que CD, DVD, clés USB et disques durs externes
- Feuilles de calcul

Nos livres et nos registres — qu'ils soient sur papier ou électronique — doivent toujours être complètes et honnêtes. Ils doivent refléter fidèlement nos actifs, passifs, dépenses et revenus d'entreprise.



Gestion des documents

En plus de créer des dossiers financiers honnêtes et précis, nous devons également gérer et conserver les dossiers de notre entreprise conformément à notre politique de conservation des dossiers. Les dossiers sont essentiels pour répondre à nos besoins commerciaux et aux exigences réglementaires. Ne les détruisez jamais en violation de cette politique.

Si certains documents ou dossiers peuvent être nécessaires à une enquête, un audit ou une éventuelle action en justice, ils peuvent être placés sous conservation légale. Si un dossier est soumis à une conservation légale, nous ne devons pas le modifier, l'endommager ou le détruire jusqu'à ce que nous soyons informés que la conservation a été levée, quels que soient nos calendriers de conservation habituels.

Nous nous engageons également à prévenir et à détecter tout acte de fraude. En règle générale, la fraude consiste à dissimuler intentionnellement des faits pour tromper ou induire en erreur autrui. Cela peut notamment inclure :

- Inexactitudes dues à des rapports financiers ou à une reconnaissance de revenus frauduleux
- Déclarations inexactes liées à l'utilisation d'actifs à des fins illégales, inappropriées ou non intentionnelles (telles que la fraude électronique ou des fournisseurs fictifs)
- Revenus et actifs obtenus frauduleusement
- Tentatives d'éviter les coûts et les dépenses

Si vous pensez qu'une conduite contraire à l'éthique, inappropriée ou illégale a lieu, notamment concernant nos pratiques comptables internes, des irrégularités financières ou des fraudes, vous devez signaler immédiatement vos inquiétudes à la ligne d'assistance téléphonique.

Contactez votre responsable, le service des archives ou le service de conformité et d'éthique si vous avez des questions sur les livres et les dossiers de notre entreprise.

Enquêtes et audits

Enquêtes gouvernementales

Dans le cadre d'une enquête ou d'une investigation, un agent du gouvernement peut vous contacter pour obtenir des informations. Avant de fournir des informations, vous devez d'abord contacter le service de conformité et d'éthique lorsque la loi le permet. Le service de conformité et d'éthique peut vous conseiller sur la manière de réagir et veillera à ce que toutes les mesures appropriées soient prises et à ce que les intérêts de la société soient protégés.

Enquêtes internes

Chez Micron, les membres de l'équipe ont deux obligations essentielles en ce qui concerne les enquêtes internes.

- **Devoir de signalement** — Tout d'abord, les membres de l'équipe doivent signaler de bonne foi toute inquiétude concernant une violation potentielle de la loi ou de la politique de Micron. Le signalement ouvert est un élément essentiel de nos processus de conformité. Les membres de l'équipe peuvent signaler leurs inquiétudes par de nombreux canaux, notamment de manière anonyme sur notre ligne d'assistance en matière de conformité (alias : Helpline/) ou auprès de leurs superviseurs, de leurs responsables, du service juridique, de l'organisation du personnel ou de la sécurité. Les membres de l'équipe qui ne sont pas sûrs qu'un signalement soit justifié doivent consulter un superviseur, l'organisation du personnel ou le service juridique pour discuter plus en détail de la question.
- **Devoir de coopération** — Deuxièmement, chaque membre de l'équipe Micron est tenu de coopérer pleinement et complètement à toute enquête sur des soupçons d'actes répréhensibles ou de mauvaise conduite. Cela signifie que les membres de l'équipe doivent répondre honnêtement et complètement aux enquêteurs, répondre aux questions qui peuvent être posées lors des entretiens et fournir des documents, des dossiers et d'autres éléments sur demande. Le refus de coopérer à une enquête peut être considéré comme une mauvaise conduite et peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Délit d'initié

En travaillant pour le compte de Micron, vous pouvez être amené à prendre connaissance d'informations importantes et non publiques sur notre société, nos propriétaires, nos clients ou d'autres sociétés. Les informations importantes et non publiques (également appelées informations privilégiées) sont des informations sur une société qui ne sont pas connues du grand public et qui pourraient influencer la décision d'un investisseur type d'acheter, de vendre ou de conserver les titres de cette société. Les informations ne sont plus non publiques lorsqu'elles ont été largement diffusées au public et qu'une période d'attente raisonnable s'est écoulée pour que les informations soient absorbées par le marché.

Les informations privilégiées peuvent inclure des informations sur l'un des éléments suivants :

- Résultats financiers
- Projctions de bénéfices ou de pertes futurs
- Évolution de la productivité ou des rendements de fabrication
- Nouvelles d'un projet de fusion ou d'acquisition
- Gain ou perte d'un client substantiel
- Nouveaux produits
- Changements au sein de la haute direction
- Des litiges importants
- Offres d'actions ou de dettes
- Fractionnement d'actions
- Dommages ou perte de biens matériels

Les informations privilégiées peuvent également concerner une autre entreprise, un fournisseur ou un client que vous avez obtenu de manière confidentielle dans le cadre de votre travail.

Les transactions sur la base d'informations importantes et non publiques constituent une violation des lois sur les délits d'initiés. Toute personne impliquée dans des délits d'initiés peut faire l'objet de mesures disciplinaires, ainsi que de sanctions civiles ou pénales potentielles. Il est également illégal de fournir des informations privilégiées à des tiers (ou de les informer) pour influencer leurs décisions d'investissement.

Les délits d'initiés sont pris très au sérieux. Vous pouvez être sanctionné pour avoir utilisé des informations privilégiées de manière abusive, même si le montant en jeu est faible, voire même si vous n'avez réalisé aucun bénéfice.

Si vous partagez des informations privilégiées avec d'autres membres de l'équipe Micron dans le cadre de votre travail, vous devez connaître et suivre les procédures en vigueur pour la divulgation de ces informations. Si vous recevez des informations privilégiées que vous ne devriez pas posséder, signalez-les immédiatement au service juridique.

Pour plus d'informations, consultez la politique relative aux opérations d'initiés, située à l'adresse alias : Policy/.

Parler au nom de notre entreprise

Afin de garantir l'exactitude et la cohérence de nos communications, seuls certains membres de l'équipe désignés sont autorisés à parler au nom de Micron auprès des médias et de la communauté des investisseurs. Si vous recevez une demande d'interview ou d'informations sur notre société, refusez poliment de commenter et transmettez la demande au service Communication et marketing mondial. Pour plus d'informations, consultez la politique de divulgation d'informations non financières située sur notre site de politique mondiale (alias : Policy/).

Réseaux d'experts

Les réseaux d'experts sont des sociétés de recherche qui mettent en relation des experts en la matière avec des tiers qui souhaitent en savoir plus sur un large éventail de sujets. Ces sociétés proposent de rémunérer les membres de l'équipe Micron pour avoir fourni des informations aux clients des réseaux (par exemple, des entreprises, des concurrents, des investisseurs, des fonds spéculatifs, etc.) sur l'industrie des semi-conducteurs, les marchés de la mémoire et du stockage, les technologies émergentes, les produits et d'autres sujets connexes.

Bien qu'il soit sans aucun doute flatteur d'être consulté pour votre expertise, n'oubliez pas que ces réseaux d'experts vous contactent en raison de votre expérience et de votre poste chez Micron. La nature de ces engagements rend très difficile (voire impossible) d'éviter les sujets sensibles, et le risque de divulgation inappropriée est élevé. De plus, votre engagement avec un réseau d'experts sur tout sujet lié à votre travail chez Micron pourrait entraîner des conflits d'intérêts et même vous mettre, ainsi que Micron, en danger de violation des lois fédérales sur les valeurs mobilières relatives aux opérations d'initiés et aux divulgations inappropriées. En raison des risques importants encourus, Micron interdit aux employés d'interagir avec des réseaux d'experts sur tout sujet lié à leur travail chez Micron. Pour vous protéger et protéger Micron, n'acceptez aucun engagement et ne communiquez d'aucune autre manière avec l'un de ces réseaux d'experts.

Utilisation des médias sociaux

Les médias sociaux font partie de notre vie quotidienne et de notre culture. Ils peuvent être un excellent moyen de nouer des liens et de nouer des contacts avec nos clients, nos partenaires commerciaux et nos communautés. Nous sommes tenus d'utiliser les médias sociaux de manière responsable. Les médias sociaux peuvent prendre de nombreuses formes, notamment les forums Internet, les blogs et les microblogs, les profils en ligne, les wikis, les podcasts, les images et les vidéos, les e-mails, la messagerie instantanée et le partage de musique. Les plateformes de médias sociaux évolueront au rythme de la technologie.

Nous devons toujours garder à l'esprit que ce que nous disons ou écrivons sur les réseaux sociaux est un document permanent qui peut être partagé avec le monde entier de manières apparemment infinies. Par conséquent, le respect et le bon sens doivent nous guider lorsque nous participons à ces forums. De plus, nous devons préciser que nos déclarations représentent nos opinions personnelles, à moins que nous ne soyons spécifiquement autorisés à parler au nom de Micron.

Les plateformes de médias sociaux ne doivent jamais être utilisées pour partager des informations confidentielles de Micron.

Micron respecte la liberté d'expression et, en général, ce que vous faites en dehors du travail ne concerne pas Micron. Toutefois, les activités au travail ou en dehors du travail qui enfreignent le Code de Micron ou d'autres politiques ou qui affectent votre performance au travail chez Micron, la performance des autres membres de l'équipe Micron ou les intérêts commerciaux et la réputation de Micron sont une préoccupation légitime pour Micron, et vous devez faire preuve de bon sens.

Pour plus d'informations sur ces sujets, consultez les ressources suivantes :

- Si vous avez des questions sur le délit d'initié, contactez le service Plans d'actions mondiaux ou le service juridique.
 - Si vous recevez une demande d'entretien ou d'informations sur Micron, transmettez la demande au service Communications et marketing mondiaux ou au service Relations avec les investisseurs.
 - Si vous souhaitez en savoir plus sur la publication de contenu approprié en ligne, lisez la politique relative aux médias sociaux située sur notre site de politique mondiale (alias : Policy/).
-

Q:

Ashley est une représentante commerciale chez Micron. Elle publie sur son profil sur les réseaux sociaux : « Il est temps de sortir le champagne ! Nous avons dépassé notre objectif de ventes mensuel de 20 % ! »
Est-ce que ça vous convient ?

A:

Non. Ashley n'aurait pas dû publier d'informations – même de bonnes nouvelles – sur les ventes mensuelles de Micron. Ces informations doivent toujours être conservées à l'intérieur de l'entreprise. Même si Ashley n'a pas donné de chiffres exacts, elle a publié des informations sur les performances financières de Micron que des personnes extérieures pourraient utiliser pour prendre des décisions commerciales. Si vous avez des questions sur les informations qui peuvent être partagées, parlez-en à votre responsable ou à votre superviseur.

06

Agir avec intégrité pour nos communautés



Engagements environnementaux

Nous bénéficions tous d'un air, d'une terre et d'une eau sains, et nous faisons notre part pour protéger et préserver ces ressources. Pour ce faire, nous respectons toutes les lois environnementales qui nous concernent. Au-delà du simple respect de la loi, nous nous efforçons de surpasser les normes industrielles d'excellence environnementale dans tous nos lieux de travail, y compris les normes décrites dans le Code de la RBA. Le Code de la RBA établit des normes sur les points suivants :

- Permis et rapports environnementaux
- Prévention de la pollution et réduction des ressources
- Substances dangereuses
- Eaux usées et déchets solides
- Émissions atmosphériques
- Restrictions matérielles
- Gestion des eaux pluviales
- Consommation d'énergie
- Émissions de gaz à effet de serre

Micron offre des formations aux membres de l'équipe sur des sujets environnementaux en fonction des rôles et des responsabilités.

Micron s'engage à promouvoir des pratiques durables dans l'ensemble de ses opérations. Nous utilisons des pratiques sûres et à long terme pour réduire les déchets, prévenir la pollution et manipuler et éliminer les matières potentiellement dangereuses. Nous maintenons également nos systèmes de surveillance pour garantir notre conformité et la santé de nos communautés. Nous recherchons en permanence des moyens d'utiliser l'énergie de manière efficace et judicieuse. Pour plus d'informations, consultez la politique de santé et de sécurité environnementales ainsi que notre rapport annuel sur le développement durable (alias : Sustainability/).

Les questions relatives aux exigences environnementales doivent être adressées à votre responsable, à l'équipe Environnement, Santé et Sécurité, au service juridique ou à la ligne d'assistance.

Au-delà du simple respect de la loi, nous nous efforçons de surpasser les normes de l'industrie en matière d'excellence environnementale dans tous nos lieux de travail.



Activité politique

Micron encourage chacun d'entre nous à s'engager dans le processus politique pour soutenir des candidats ou des partis. Cependant, vous ne devez jamais donner l'impression que vous parlez ou agissez au nom de Micron. Vous ne devez participer au processus politique que pendant votre temps libre et avec vos propres ressources. Nous ne pouvons jamais utiliser le temps, les biens ou l'équipement de la Société pour des activités politiques personnelles. De même, nous ne devons jamais nous attendre à être remboursés pour des contributions politiques personnelles.

Activité politique des entreprises

Le programme de politique publique de Micron comprend l'élection de représentants publics qui comprennent les intérêts commerciaux de notre entreprise et soutiennent la législation importante pour Micron. Cependant, les fonds et autres actifs de Micron ne peuvent être utilisés comme contributions politiques que dans la mesure permise par la loi et conformément aux politiques de Micron. Le service des affaires gouvernementales et publiques et le service juridique sont seuls responsables de la gestion des contributions politiques au nom de Micron. Cela comprend les dons de produits, de services, de transports et d'installations.

Le service Gouvernement et Affaires publiques supervise l'activité politique et les efforts de lobbying de Micron à l'échelle mondiale. Les membres de l'équipe extérieurs ou indépendants du service Gouvernement et Affaires publiques doivent d'abord consulter le service Conformité et éthique et le service Gouvernement et Affaires publiques via les ressources fournies sur l'alias : GPACompliance/ avant de s'engager dans une interaction gouvernementale non routinière au nom de Micron.

Lorsque cela est approprié et légal, notre société gère des comités d'action politique fédéraux et étatiques aux États-Unis (PAC). La participation à un PAC d'employés est entièrement volontaire. Vous ne subirez jamais de pression de quelque manière que ce soit pour contribuer ou soutenir un parti politique ou un candidat.

Contactez l'équipe des Affaires gouvernementales et publiques si vous avez des questions sur nos PAC ou si vous subissez des pressions pour soutenir un candidat ou une cause politique.

Engagement caritatif

Dans le cadre de la mission de notre entreprise, nous cherchons à avoir une influence positive sur tous ceux qui entrent en contact avec notre entreprise et nos employés. Nous sommes encouragés à participer à des organisations ou à des causes qui nous passionnent et pouvons même être éligibles à des congés payés limités pour certains types d'activités caritatives. Cependant, nous ne devons pas utiliser des ressources importantes de l'entreprise pour des activités caritatives personnelles sans autorisation.

En tant que membre de l'équipe, vous avez le droit de participer à des activités caritatives. Toutefois, l'œuvre caritative ou l'activité ne doit pas sembler être (ou servir de couverture à) un paiement politique. Faites preuve de bon sens et soyez respectueux lorsque vous abordez d'autres membres de l'équipe au sujet d'œuvres caritatives. Pour plus d'informations, consultez la politique sur les congés pour les bénévoles communautaires située sur notre site Web (alias : Policy/).

Déroptions

Toute dérogation au Code pour un cadre supérieur ou supérieur, ou pour des administrateurs, ne peut être accordée que par le conseil d'administration ou un comité du conseil et doit être rapidement divulguée comme l'exigent les lois applicables.

Peu importe où nous travaillons chez Micron ou quel que soit notre travail spécifique, l'intégrité compte toujours.



Ressources supplémentaires

Dans la plupart des cas, votre responsable sera le mieux placé pour répondre à toutes vos questions sur les sujets abordés dans notre Code. Cependant, dans certains cas, d'autres ressources peuvent également être bien placées pour répondre à vos préoccupations.

Zone de préoccupation	Qui contacter	trouver plus d'informations dans notre code
Consommation d'alcool ou de drogue	- Sécurité - Service de sécurité - Organisation du peuple	Page 10
Antitrust et concurrence	Service juridique	Pages 22-24
Livres, registres ou fraude	- Finance - Audit interne - Service juridique	Pages 31-34
Boycotts et commerce international	Groupe de conformité du commerce mondial	Page 31
Conflits d'intérêts	- Département Conformité et Éthique - Votre chef de service - Votre vice-président - Organisation du peuple	Pages 16-19, 26, 36
Informations personnelles du client	Service juridique	Pages 14-15, 24-25
Renseignements personnels sur les employés	Service juridique	Pages 12-13, 15
Engagements environnementaux	- Département EHS - Juridique EHS	Page 39
Cadeaux et divertissements avec des partenaires commerciaux	Département Conformité et Éthique	Pages 25-28
Cadeaux et divertissements offerts aux représentants du gouvernement	Département Conformité et Éthique	Pages 25, 27-29
Contrats gouvernementaux	- Service juridique - Gouvernement et affaires publiques	Page 30
Harcèlement ou discrimination	- Organisation du peuple - Relations avec les employés - Un vice-président - Service juridique	Pages 6-7, 10
Délit d'initié	- Service juridique - Département des plans d'actions mondiaux	Pages 35-37
Propriété intellectuelle et informations confidentielles	Service juridique	Pages 12-15, 24-25
Enquêtes et audits	- Service juridique - Audit interne	Page 4, 35
Relations avec les médias ou communauté d'investissement	- Communication et marketing mondiaux - Relations avec les investisseurs	Pages 36-37
Participer à un conseil d'administration	- Service juridique - Responsable de la conformité - Fondation Micron (pour discuter de l'utilisation des ressources Micron pour une organisation extérieure)	Page 19
Activité politique	- Affaires gouvernementales - Service juridique	Page 40-41
Demandes d'informations sur Micron	- Communication et marketing mondial - Relations avec les investisseurs	Page 15, 36-37
Préoccupations liées à la chaîne d'approvisionnement	Achats mondiaux	Page 8, 21-22
Sécurité au travail	Service de sécurité	Pages 8-10, 21, 39

micron®

Micron Technologie, Inc.

L'intégrité est importante :

Le code de conduite des affaires de Micron

Conduite et éthique

©2024 Micron Technology, Inc. Le logo Micron et le symbole Micron sont des marques commerciales de Micron Technology, Inc. Toutes les autres marques commerciales appartiennent à leurs propriétaires respectifs. Tous droits réservés. Rév. 10/2024

The Micron logo, featuring the word "micron" in a bold, lowercase, sans-serif font, followed by a registered trademark symbol (®).