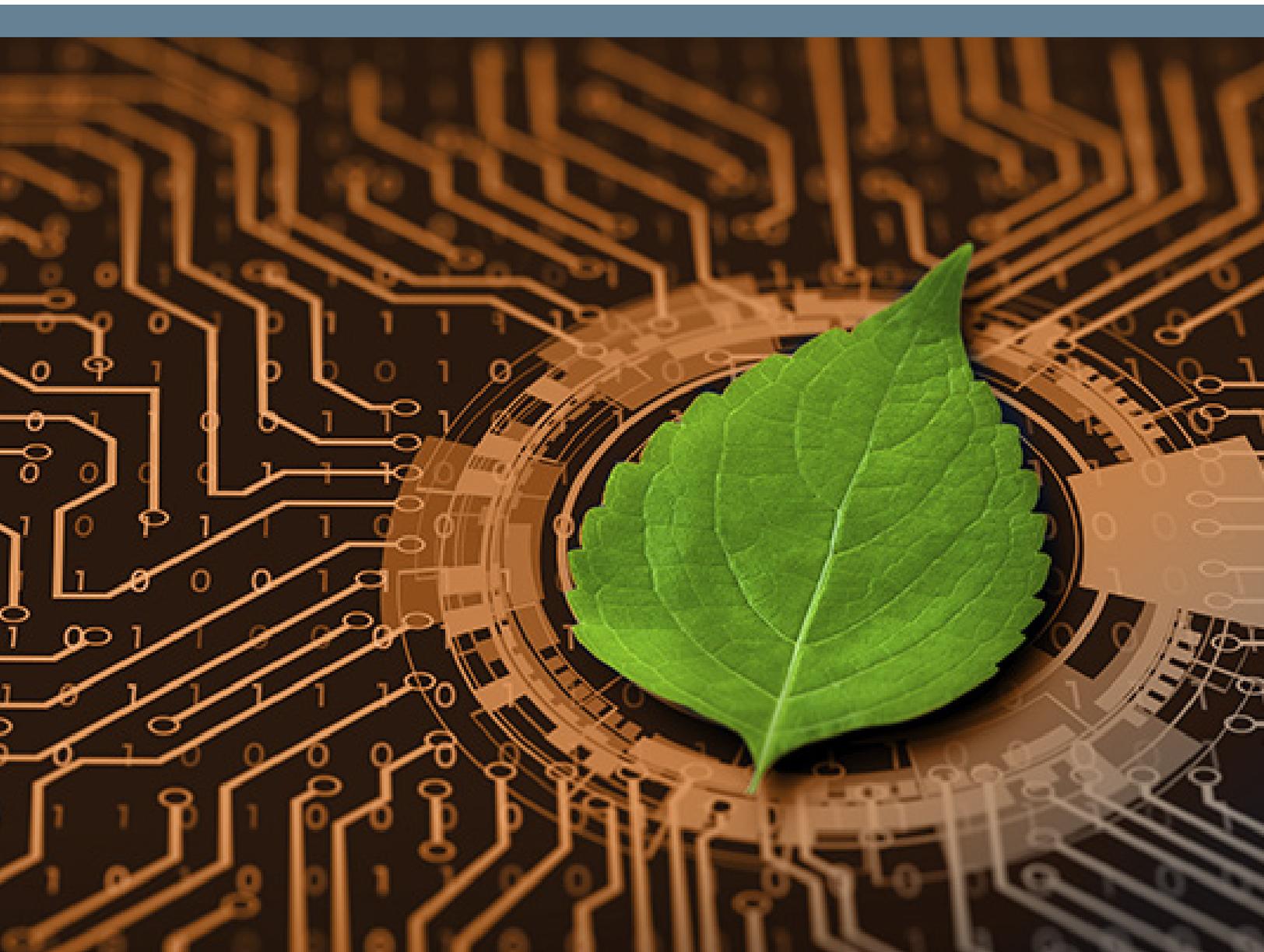


onsemi™

POWERED BY
OUR VALUES

*Code de déontologie
professionnelle*



Accompagner des avancées technologiques **qui tiennent la promesse d'un avenir durable.**



[Retour à l'index](#)



onsemi™

Intelligent Technology. Better Future.

[Retour à l'index](#)

iii VALEURS FONDAMENTALES

INTRODUCTION

- 2 Valeurs fondamentales
 - 2 Intégrité
 - 2 Respect
 - 2 Initiative
- 3 Objet de notre code de déontologie professionnelle
- 3 Responsabilité personnelle et mutuelle
- 4 Autres responsabilités des managers et des cadres
- 4 Audits, enquêtes et sanctions disciplinaires

COMMENT OBTENIR DE L'AIDE

- 6 Demander conseil
- 7 Signaler une situation préoccupante
- 7 Interdiction des représailles

ACTIONNAIRES

- 10 Protection des actifs d'onsemi
- 11 Informations confidentielles et exclusives
- 12 Confidentialité
- 12 Utilisation d'Internet et des réseaux sociaux
- 14 Informations privilégiées et négociations de titres
- 15 Exactitude des registres de la Société
- 15 Publication d'informations financières
- 15 Responsabilités spécifiques
- 16 Saisie et conservation des communications professionnelles

EMPLOYÉS ET DIRECTEURS

- 18 Agir avec respect à tout moment
- 18 Éviter le harcèlement
- 19 Sécurité et santé

CLIENTS ET CONSOMMATEURS

- 21 Qualité et sécurité des produits
- 22 Ventes et marketing
- 22 Données confidentielles des clients
- 22 Les clients gouvernementaux

PARTENAIRES COMMERCIAUX

- 24 Faire des affaires avec des tiers
 - 24 Agents et consultants
 - 24 Sous-traitants
 - 24 Coentreprises et alliances
- 25 Pratiques d'achat
- 25 Données confidentielles de nos partenaires commerciaux

CONCURRENTS

- 27 Informations sur la concurrence
- 28 Concurrence loyale et antitrust

COMMUNAUTÉS

- 30 Services communautaires
- 30 Activités communautaires personnelles
- 30 Activités politiques d'onsemi
- 31 Environnement
- 32 Communiquer avec des publics externes

GOVERNEMENTS

- 34 Lois anticorruption
- 35 Échanges transfrontaliers
- 36 Sanctions économiques et boycotts
- 36 Blanchiment d'argent

CONFLITS D'INTÉRÊTS

- 38 Conseils généraux
- 38 Activité professionnelle externe
- 39 Membres du conseil d'administration
- 39 Membres de la famille et relations personnelles
- 40 Prêts aux salariés et aux directeurs
- 40 Investissements
- 40 Opportunités d'affaires
- 41 Cadeaux et loisirs
 - 41 Cadeaux et loisirs reçus par les salariés et les directeurs d'onsemi
 - 42 Cadeaux et loisirs donnés ou fournis par onsemi
- 43 Voyages
 - 43 Acceptation de prise en charge de frais de voyage
 - 43 Prendre en charge des frais de déplacement
- 43 Dérogations au Code de déontologie professionnelle
- 43 Interprétations

ADDENDUM

- 46 Codes d'accès AT&T pour certains pays et certaines régions



Slogan

Intelligent Technology. Better Future.

Vision

Susciter des avancées technologiques qui tiennent la promesse d'un avenir durable.

Mission

Aller toujours plus loin dans l'innovation, pour créer des technologies d'alimentation et de détection intelligentes qui résolvent les problèmes les plus complexes des clients. Nos employés ont chaque jour des raisons de faire faire des bénéfices aux parties prenantes, grâce à des produits et services d'une qualité et d'une valeur incomparables.



INTRODUCTION

INTRODUCTION

Valeurs fondamentales

Nos valeurs fondamentales nous définissent en tant qu'individus et représentants d'**onsemi**. Dans notre société, où la performance joue un rôle décisif, nous sommes déterminés à améliorer la rentabilité, à faire croître son chiffre d'affaire en permanence à l'international, à être la référence en termes de qualité, à fournir des services d'excellence à nos clients et à apporter de la valeur à nos actionnaires. En mettant en pratique nos valeurs fondamentales que sont l'intégrité, le respect, l'initiative, chacun d'entre nous contribue à faire de notre Société un lieu de travail idéal.

Intégrité

Nous croyons en ce que nous disons et nous disons ce en quoi nous croyons. Notre Société a établi des normes strictes tant pour nos produits que notre comportement personnel. Notre réputation repose sur les comportements éthiques de haut niveau. Nous sommes tenus d'honorer nos engagements en temps opportun et en offrant une qualité irréprochable. Nous répondons aux problèmes avec objectivité, en nous basant sur les faits et en faisant des critiques constructives dans un climat de travail où chacun se sent libre de s'exprimer et de faire part de ses questions. Lorsqu'une décision a été prise, nous nous efforçons de travailler à la favoriser. Nous observons toutes les prescriptions légales et les normes de comportement éthique les plus strictes.

Respect

Nous agissons avec dignité et respect les uns envers les autres. Nous partageons les informations et nous encourageons les avis différents dans un climat d'ouverture et d'honnêteté. Nous puisons dans ce que chacun a de meilleur et nous reconnaissons que la diversité des parcours et des expériences sont des atouts essentiels. Nous sommes tous gagnants lorsque nous nous soutenons les uns les autres.

Initiative

Nous apprécions les collaborateurs qui font preuve d'une attitude à la fois positive et gagnante, tout en participant à la réussite de la Société. Nous travaillons intelligemment, dans un sentiment d'urgence, sans jamais renoncer à notre engagement à respecter les lois, les réglementations et les normes en vigueur. En cas de problème, nous parvenons à trouver une solution rapide tout en agissant dans le respect des règles de la déontologie. Chacun de nous est tenu de mettre en pratique ces valeurs fondamentales dans l'exercice de ses fonctions pour **onsemi**. Ces valeurs s'appliquent de la même manière à chacun d'entre nous, les employés comme les directeurs.

Objet de notre code de déontologie professionnelle

Notre Code nous sert de guide pour respecter les normes éthiques d'excellence de notre Société — ainsi que les nôtres. Il récapitule les nombreuses lois applicables à nos emplois au sein d'**onsemi**. Il énonce également les valeurs éthiques que nous partageons. Bien entendu, respecter la loi n'est qu'un des éléments de notre déontologie. Nous devons également exercer notre activité d'une manière qui soit conforme à nos valeurs fondamentales.

Notre Code ne couvre pas chacune des situations auxquelles nous sommes susceptibles d'être confrontés au quotidien. Il souligne néanmoins les questions clés et identifie les politiques et les ressources nous aidant à prendre les bonnes décisions pour nous-mêmes et pour **onsemi**. Nous sommes tenus de connaître et de respecter les règlements et les procédures de notre Société, y compris celles énoncées dans notre Code.

Responsabilité personnelle et mutuelle

En tant que salariés, administrateurs et directeurs de **onsemi**, nous sommes tous tenus de lire et de respecter le Code et la loi. Nous attendons de nos clients, fournisseurs, agents, consultants, concessionnaires, sous-traitants, fournisseurs de services et autres partenaires commerciaux qu'ils suivent les mêmes principes. Par conséquent, nous ne devons jamais demander à aucune de ces tierces parties de se livrer à une activité à laquelle nous ne nous livrerions pas nous-mêmes. Quel que soit l'endroit où nous travaillons, nous sommes également tenus de respecter toutes les lois, règles, réglementations et normes en vigueur. En cas de conflit entre notre Code et la législation locale, respectez la norme la plus stricte ou demandez conseil avant d'agir. Pour toute question ou préoccupation concernant un éventuel acte répréhensible ou contraire à l'éthique, consultez votre responsable d'équipe, votre supérieur hiérarchique, votre représentant en matière d'éthique et de conformité (« BEL ») ou le directeur du service d'éthique et de conformité (« CCEO »), ou bien le vice-président chargé de l'éthique et de la responsabilité sociale des entreprises (« VP, Éthique et RSE »). Si vous avez pris connaissance

d'une violation avérée ou supposée du Code ou de la loi, vous êtes dans l'obligation de le signaler immédiatement à votre responsable d'équipe, à votre supérieur hiérarchique, à votre BEL, au CCEO ou au VP, Éthique et RSE. Vous pouvez également faire part d'une situation préoccupante à un membre du service juridique ou des ressources humaines. Si vous souhaitez faire un signalement anonyme — lorsque la loi locale vous y autorise — vous pouvez le faire via la Ligne d'assistance pour l'éthique et la conformité (« Ligne d'assistance éthique »).

En outre, **onsemi** est membre de la Responsible Business Alliance (RBA). En être membre signifie que nous avons pris l'engagement de respecter le Code de conduite de la RBA dans toutes nos opérations internes, ainsi que notre chaîne d'approvisionnement. Nous attendons plus particulièrement des managers et du personnel des opérations qu'ils lisent le Code de conduite de la RBA et qu'ils l'appliquent dans leurs domaines de responsabilité respectifs. Le code de conduite de la RBA est disponible à l'adresse suivante <http://www.responsiblebusiness.org/standards/code-of-conduct/>.

Autres responsabilités des managers et des cadres

Chacun d'entre nous a l'obligation de signaler toute violation supposée de notre Code et de la loi. Toutefois, ceux d'entre nous qui exercent des fonctions d'encadrement sont également tenus de prévenir toute violation de notre Code. Les managers et les cadres doivent agir conformément à nos normes en matière de conduite éthique, à la fois en paroles et en actes. En tant que manager ou cadre, vous avez le devoir d'encourager une communication à la fois ouverte et franche. Vous devez montrer l'exemple en faisant preuve de

respect et de considération envers chacun de vos collaborateurs. Vous devez également faire preuve de diligence lorsque vous procédez au suivi ou à l'examen d'un comportement répréhensible ou illégal chez **onsemi**, ou que vous cherchez à le prévenir. En tant que manager ou cadre qui a connaissance de tels agissements ou qui reçoit un signalement, vous devez impérativement et immédiatement avertir votre BEL, le CCEO, le VP, Éthique et RSE, le service juridique ou le service des ressources humaines.

Audits, enquêtes et sanctions disciplinaires

Notre Société enquête sur tout signalement d'acte répréhensible avéré ou supposé. Toute information signalée sera traitée de manière confidentielle, dans la mesure où la loi en vigueur l'autorise. Notre CCEO, ainsi que le VP, Éthique et RSE, en coordination avec le Service d'audit interne d'entreprise, peut également procéder à des audits relatifs au respect de notre Code, le cas échéant.

Toute violation de notre Code et/ou de la loi entraînera des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.



COMMENT OBTENIR DE L'AIDE

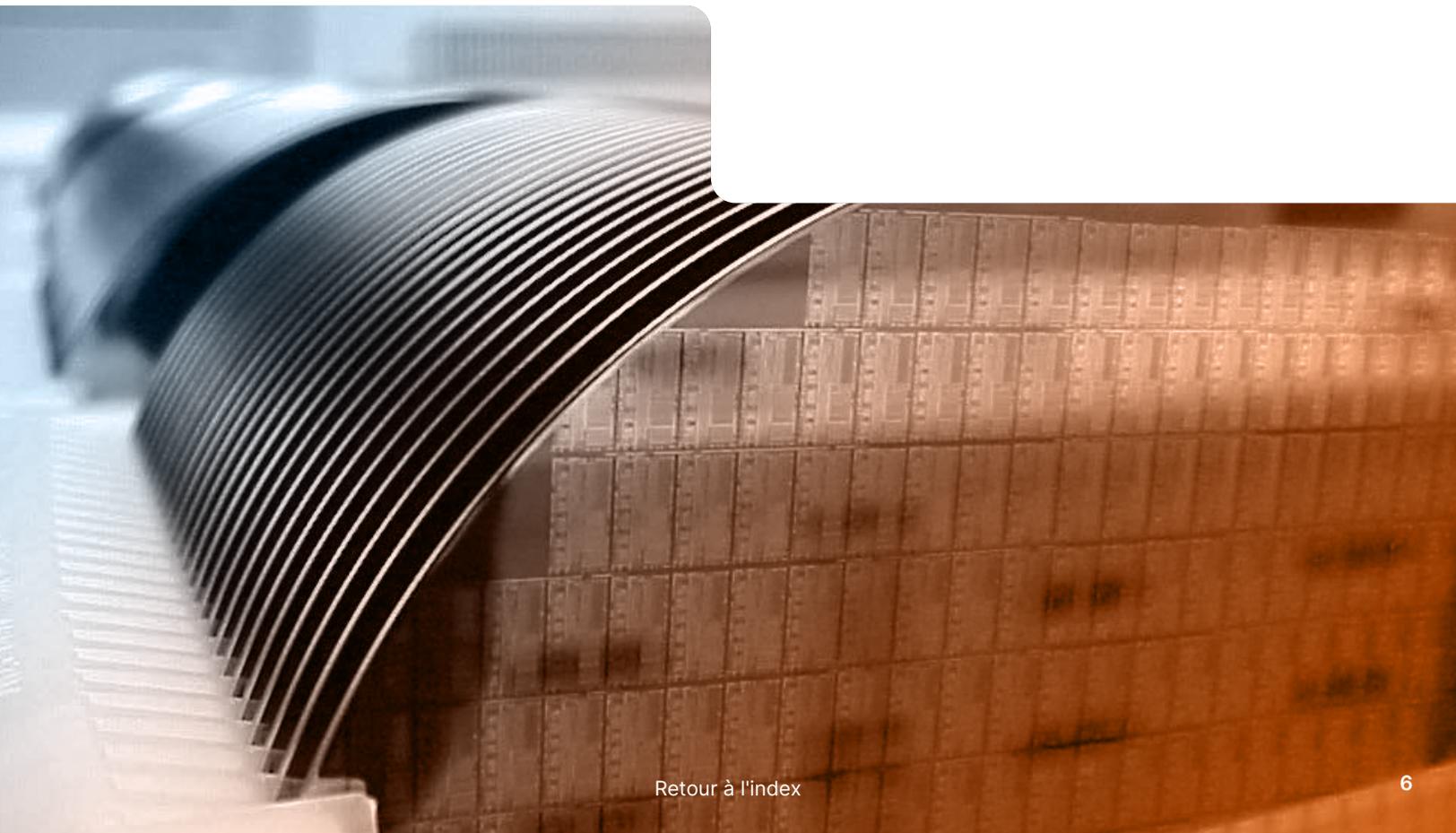
COMMENT OBTENIR DE L'AIDE

Demander conseil

Il est indispensable de demander conseil et de signaler les situations qui vous semblent préoccupantes pour faire perdurer la déontologie. Notre politique de la porte ouverte nous offre la liberté de faire part d'une situation préoccupante à toute personne dans la hiérarchie. Notre Société a également mis en place une Ligne d'assistance éthique, accessible par téléphone ou en ligne. L'utilisation de la Ligne d'assistance éthique vous permet, si vous le souhaitez et si la Loi le permet, de conserver votre anonymat. Tous les signalements effectués de bonne foi seront traités rapidement et professionnellement, sans risque de représailles.

Nous devons signaler toute situation quand nous pensons en toute bonne foi qu'un individu travaillant pour notre Société ou en son nom viole notre Code, les règlements de la Société ou la loi. Si vous avez connaissance d'une violation avérée ou supposée, veuillez contacter :

- Votre BEL
- Le CCEO
- Un membre du service juridique ou du service des ressources humaines
- Votre responsable d'équipe ou supérieur hiérarchique
- La Ligne d'assistance éthique



Signaler une situation préoccupante

La Ligne d'assistance éthique est accessible gratuitement par téléphone, 24 h/24 et 7 j/7. Des interprètes sont disponibles dans toutes les langues parlées par les salariés et les directeurs d'**onsemi**. Vous pouvez également soumettre vos questions et signaler les situations préoccupantes par la Ligne d'assistance éthique à l'adresse web ci-dessous. N'oubliez pas que l'utilisation de la Ligne d'assistance éthique est soumise à la législation et aux réglementations locales.

La Ligne d'assistance éthique est accessible dans les pays dans lesquels nous sommes implantés de manière significative, et certaines limitations imposées par la loi locale peuvent s'appliquer. Toute modification des procédures régissant l'utilisation et

le fonctionnement de la Ligne d'assistance éthique sera communiquée à l'ensemble des employés. Pour obtenir les dernières mises à jour des informations relatives à la Ligne d'assistance éthique, veuillez consulter le CCEO, le service juridique ou votre BEL.

Ligne d'assistance éthique :

ÉTATS-UNIS : 1-844-935-0213

Tout autre pays :

Voir l'addendum au présent Code de déontologie pour des détails par pays

En ligne : helpline.onsemi.com

Numéro de téléphone direct du CCEO :

1-602-244-5226

Numéro de téléphone direct du VP Éthique et RSE :

1-602-244-6888

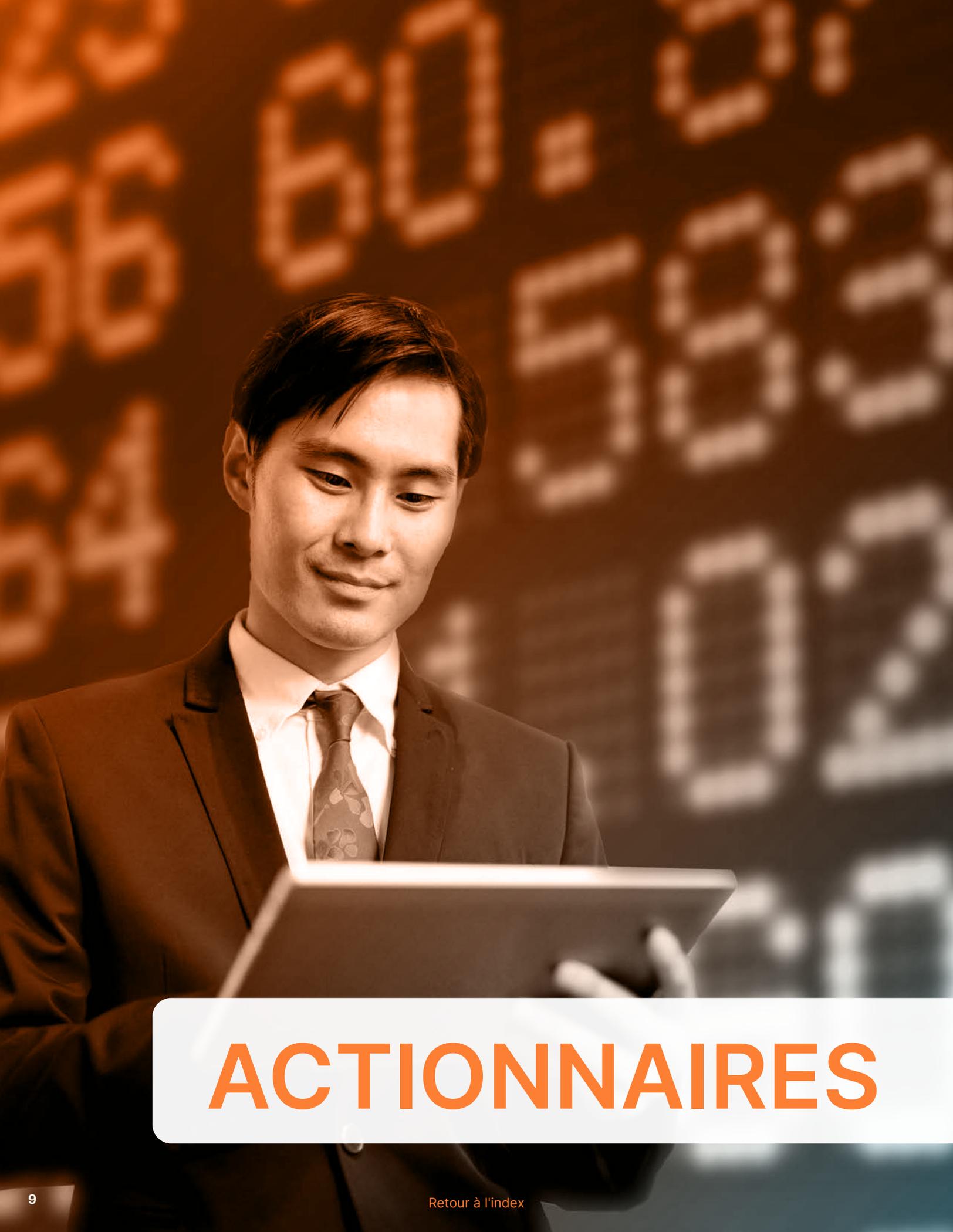
Interdiction des représailles

Vous devez vous sentir libre de signaler toute violation présumée de la loi ou du Code sans avoir à redouter de répercussion sur votre emploi. Nous ne tolérons pas les actes de représailles à l'encontre de toute personne qui signale une situation préoccupante de bonne foi. (Vous faites un signalement « de bonne foi » si vous essayez honnêtement de fournir des informations exactes et précises). Toute personne exerçant des représailles

à votre rencontre pour avoir fait un signalement de bonne foi s'expose à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. De même, faire un signalement que vous savez être faux est inacceptable et peut vous exposer à des sanctions disciplinaires.

Pour plus d'informations, veuillez consulter notre [Politique de non-représailles](#).





ACTIONNAIRES

ACTIONNAIRES

Chez **onsemi**, nous préservons l'intégrité de nos actifs, de nos informations et de nos déclarations au profit de nos actionnaires.

Protection des actifs d'onsemi

Nous avons le devoir, envers notre Société et nos actionnaires, de protéger les actifs de la Société qui nous sont confiés. Nous devons protéger ces actifs contre toute perte, dommage, abus ou vol. Ceux-ci incluent nos actifs financiers, nos produits ainsi que nos réseaux et systèmes informatiques. Nous devons les utiliser uniquement à des fins professionnelles légitimes.

Bien que vous puissiez faire un usage personnel occasionnel et accessoire de certaines de ces ressources, tout usage doit être limité au minimum et être conforme aux règlements de notre Société. **onsemi** peut accéder à et inspecter toutes les ressources de la Société que vous utilisez pour une activité personnelle, telles qu'ordinateurs, serveurs et systèmes, téléphones, systèmes de messagerie vocale, bureaux, casiers, armoires, véhicules et autres équipements appartenant à **onsemi**.

De plus, vous ne devez pas vous attendre au respect de votre vie privée en ce qui concerne un quelconque usage personnel. Par exemple, tous les messages ou enregistrements créés ou transmis via les systèmes d'**onsemi** — documents électroniques, courriels, messages vocaux et messages instantanés — que vous ayez ou non des mots de passe personnels ou des systèmes de classement. Pour des raisons liées à la sauvegarde des actifs, la supervision, la sécurité ou d'autres préoccupations, **onsemi** a le droit d'inspecter les personnes et les biens dans les locaux de la Société à tout moment et sans préavis, conformément aux lois locales en vigueur.

Q : *Je travaille depuis plusieurs années au sein de la même équipe dans une usine **onsemi** et mes collègues et moi sommes particulièrement proches. Cependant, je soupçonne l'une de mes collègues de voler des métaux précieux de notre Société. Au départ, j'ai remarqué qu'elle subtilisait certaines choses et les cachait dans notre armoire de fournitures. Je n'ai rien dit sur le moment, car je pensais que cela n'en valait pas la peine. Or je remarque que certains produits sont en rupture de stock. Je ne peux pas prouver qu'elle les vole, mais j'ai le sentiment qu'elle pourrait l'avoir fait. Dois-je faire part de mes soupçons, même si je n'en ai aucune preuve ?*

R : *Oui. Si c'est vrai, c'est une violation de notre Code et de la loi. Même si votre collègue n'est pas responsable de la disparition, il est important de signaler son comportement à votre manager, votre supérieur hiérarchique ou votre BEL. De cette manière, votre collègue pourra recevoir de l'aide, si nécessaire, et nous pourrions éviter d'autres pertes beaucoup plus importantes pour notre Société. N'oubliez pas que les représailles à l'encontre des personnes faisant un signalement de bonne foi sont interdites dans notre Société.*

Informations confidentielles et exclusives

Nous sommes tous tenus de protéger les informations confidentielles et exclusives de notre Société. Nous devons faire figurer la mention « confidentiel » sur ces informations, les mettre en sécurité et en restreindre l'accès aux personnes qui n'ont pas de raisons professionnelles d'en prendre connaissance. Cela s'applique aux tierces parties ainsi qu'à l'ensemble des collaborateurs d'**onsemi**. En outre, nous devons veiller à ne pas discuter de telles informations dans les lieux publics, où notre conversation est susceptible d'être entendue. Les informations confidentielles et exclusives incluent :

- Les modèles de produits ou de logiciels, les processus, les techniques, les compilations ou formules.
- Les contrats passés avec les clients et/ou les informations tarifaires.
- Les propositions commerciales et/ou réponses à des appels d'offres aux clients.
- Les informations et données budgétaires de la Société.
- Les données, analyses ou rapports financiers non publics de la Société.
- Les carnets de bord d'ingénierie, dossiers de développement, plans, etc., relatifs aux données techniques générées pour les nouveaux produits ou processus.
- Les plans de commercialisation, feuilles de route produit ou évaluations de risque.
- Les communiqués de presse (avant les annonces officielles).
- Les fichiers du personnel, les informations personnelles sur les employés (données salariales, renseignements privés ou familiaux, etc.) et renseignements médicaux.

- Les plans d'affaires à long terme et plans d'affaires stratégiques.
- Les mots de passe d'ordinateur.

Si vous avez des raisons professionnelles de divulguer des informations confidentielles et exclusives à une tierce partie, celle-ci doit signer au préalable un accord de confidentialité. Nous sommes tenus de protéger en permanence ces informations. En réalité, notre obligation subsiste après avoir quitté notre poste au sein de la Société.

De même que nous nous attendons à ce que les autres respectent nos droits sur la propriété intellectuelle, nous devons respecter les leurs. Cela veut dire respecter les accords de licence et autres arrangements similaires, ainsi que les droits d'autrui sur ses informations confidentielles, secrets commerciaux ou sa propriété intellectuelle. Si vous n'êtes pas sûr(e) d'avoir le droit d'utiliser ou de copier un quelconque logiciel ou autre support protégé par le droit d'auteur pour votre travail (y compris les logiciels en accès libre), veuillez contacter le Service juridique.

Pour plus d'informations, veuillez consulter notre [Politique de classification, de marquage et de protection des informations exclusives ou confidentielles](#). Veuillez demander à votre manager ou supérieur hiérarchique si vous ne savez pas où retrouver ces textes. Veuillez également lire la section « [Échanges transfrontaliers](#) » du présent Code sur les autres restrictions en matière de divulgation de l'information.

Q : *Dans le cadre de mon travail pour **onsemi**, j'ai participé au développement et à la mise en place de procédés d'ingénierie qui ont permis d'améliorer notre manière de travailler. Je suis fier de ma contribution dans ce domaine et je souhaiterais recommander ces procédés en tant que consultant pour d'autres sociétés. Puis-je proposer ces services ?*

R : Non. Les procédés d'ingénierie et autres sont considérés comme des informations confidentielles et exclusives de notre Société et ne doivent pas être communiqués à l'extérieur d'**onsemi**. Divulguer de telles informations à des tierces parties peut porter atteinte à notre réputation et à notre position sur le marché. Si vous avez des questions sur ce qui constitue des informations confidentielles et exclusives, veuillez consulter votre BEL, le CCEO, le VP Éthique et RSE ou le service juridique avant de les communiquer. En outre, si vous envisagez d'exercer une activité externe, veuillez consulter la section 11 « [Conflits d'intérêts](#) » du présent Code pour de plus amples informations.

Confidentialité

Nous nous efforçons de protéger les informations personnelles de nos employés, clients et autres personnes par des mesures de prévention appropriées. Ceux d'entre nous qui ont accès à des informations personnelles doivent les protéger contre une divulgation ou un usage inappropriés ou non autorisés et appliquer l'ensemble des politiques et protocoles de sécurité en vigueur de la Société pour gérer ces informations, ainsi que les lois sur la confidentialité et la protection des données qui s'appliquent à notre travail.

De même que nous devons protéger les informations personnelles, il nous appartient également de protéger les données et informations confidentielles des tierces parties. Nous ne devons jamais utiliser ou divulguer d'information confidentielle émanant d'une tierce partie sans son autorisation expresse. Vous devez également consulter le service juridique ou les ressources humaines avant de transmettre ces informations en dehors de la Société.

Pour plus d'informations, veuillez consulter notre [Politique de confidentialité](#).

Utilisation d'Internet et des réseaux sociaux

La Société a conscience que ses employés explorent et fréquentent des communautés sociales et en ligne. Nous devons aborder les mondes connectés de la même manière que le monde physique — en faisant preuve de jugement et de bon sens — et en adhérant aux valeurs d'Initiative, d'Intégrité et de Respect de la Société. Qu'un employé choisisse ou non de participer à un réseau social en ligne, blog, wiki ou toute autre forme de publication ou discussion en ligne est une décision qui le regarde. La Société reconnaît que les nouvelles plates-formes de collaboration en ligne changent la manière dont les individus et les organisations communiquent, et elle est consciente de l'importance de participer à ces conversations en ligne. De ce fait, nous sommes déterminés à donner à chacun les moyens de participer dans les règles aux réseaux sociaux en ligne.

Pour soutenir notre engagement à protéger les informations confidentielles et exclusives - telles que les données des clients, les informations relatives aux produits, les secrets de fabrication et autres informations qui ne sont généralement pas rendues publiques en raison de leur caractère sensible -, nous ne devons jamais divulguer des informations confidentielles exclusives à travers

notre utilisation de ces sites. Nous devons également veiller à ne pas attribuer nos opinions personnelles à la Société ni publier des contenus injurieux ou inappropriés qui enfreignent les règlements de la Société. Voici des exemples de messages inacceptables impliquant ou attribués à notre Société :

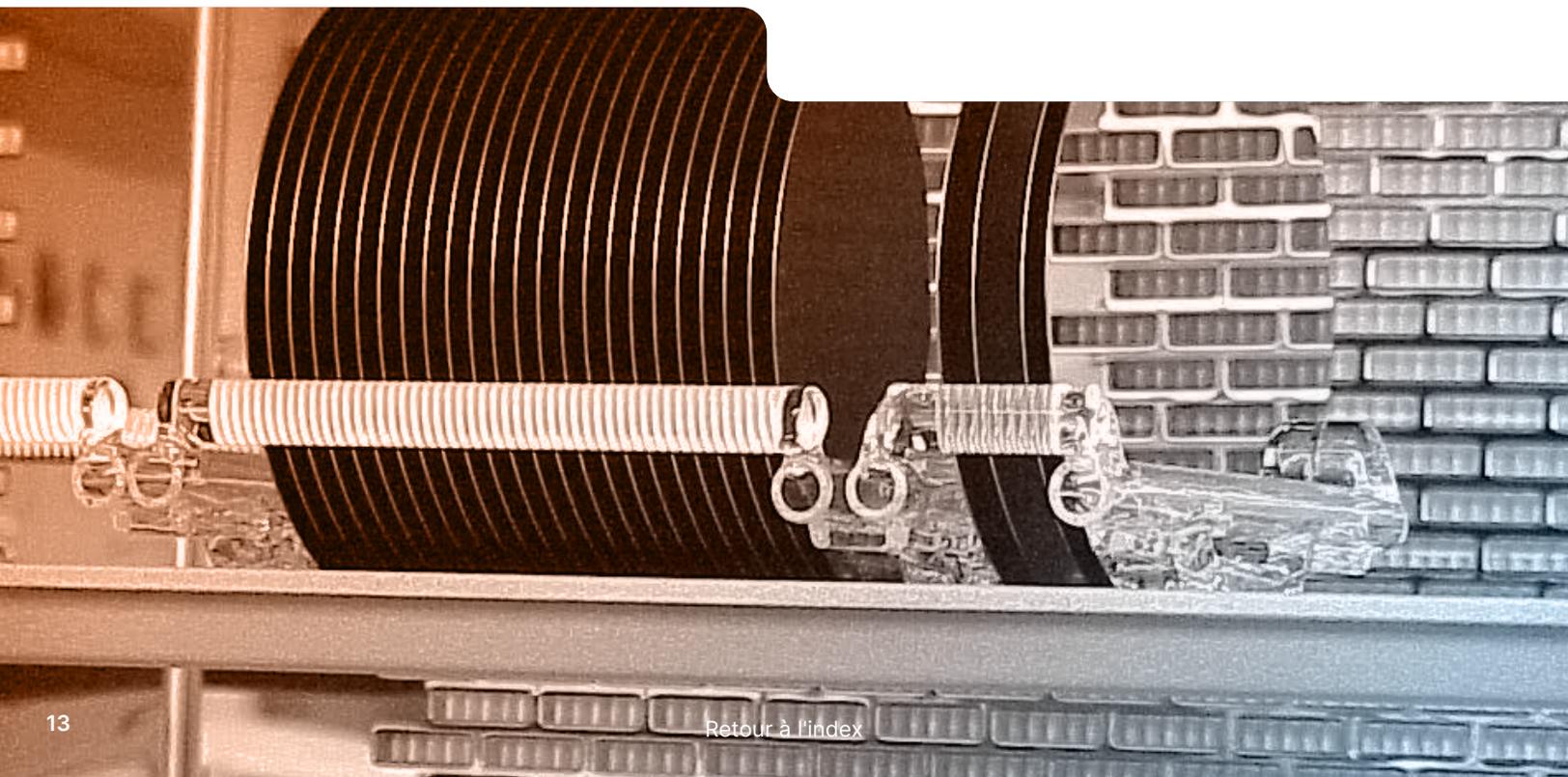
- Des remarques désobligeantes ou diffamatoires sur **onsemi** ou ses directeurs, salariés ou actionnaires
- Des remarques désobligeantes ou diffamatoires sur nos concurrents
- Des déclarations fondées sur la race, les croyances, la couleur, l'âge, le sexe, le handicap physique ou l'orientation sexuelle
- Des déclarations inexactes, trompeuses ou mensongères sur les produits ou les services de notre Société

Pour plus d'informations, veuillez consulter notre [Politique relative aux réseaux sociaux](#) et les textes connexes. Veuillez demander à votre responsable d'équipe ou supérieur hiérarchique si vous ne savez pas où retrouver ce règlement.

Q : *J'utilise régulièrement les sites de réseaux sociaux, en précisant que je travaille pour **onsemi**. Je n'utilise jamais Facebook ou LinkedIn au travail et je ne parle que très rarement de mon travail.. Récemment, après de longues négociations, j'ai remporté un important contrat pour notre Société avec une entreprise réputée. J'ai publié un message sur Facebook pour dire que mon travail acharné avait porté ses fruits et que j'avais réussi à conclure l'affaire avec cette entreprise. J'ai également mentionné le nom de l'entreprise, étant donné qu'il s'agit d'une entreprise publique et que mon compte Facebook est privé. Ai-je agi correctement ?*

R : Non. Bien que le fait de participer à des réseaux sociaux puisse être un excellent moyen d'ouvrir des débouchés à notre Société, nous ne devons jamais révéler d'informations confidentielles et exclusives d'**onsemi** à toute personne n'ayant pas de raisons professionnelles d'en avoir connaissance. Même si les paramètres de votre compte sur les sites de réseaux sociaux sont réglés sur « privé », certaines informations risquent néanmoins d'être communiquées à de nombreuses personnes qui n'ont pas de raisons professionnelles d'en avoir connaissance. En vous présentant en tant que salarié de onsemi et en divulguant un nouveau contrat qui n'a pas encore été rendu public, vous mettez onsemi et vous-même en danger. Cette information pourrait être considérée comme « information privilégiée », auquel cas cela enfreindrait les lois sur les valeurs mobilières en plus de notre Politique sur les délits d'initié et de notre Politique de divulgation de l'information. En outre, le contrat proprement dit peut être soumis à des clauses de confidentialité qui interdisent toute divulgation.

Si vous avez divulgué des informations confidentielles de la Société sur des sites de médias sociaux ou de réseaux sociaux, supprimez-les immédiatement et signalez la divulgation à votre manager ou supérieur hiérarchique, au BEL ou au service juridique. Pour toute information complémentaire sur la définition d'information privilégiée, veuillez consulter la section suivante.



Informations privilégiées et négociations de titres

Dans le cadre de notre travail chez **onsemi**, nous pouvons être amenés à avoir connaissance d'informations sur la Société ou toute autre société cotée en bourse. Les « informations privilégiées » sont des informations non publiques, importantes, qu'un investisseur jugerait comme telles dans sa décision d'acheter, de vendre ou de conserver des actions. Voici quelques exemples courants d'informations privilégiées :

- Acquisitions ou cessions non publiques
- Informations non publiques sur les résultats financiers de la Société
- Litiges éventuels ou en cours
- Développements importants de nouveaux produits
- Changement dans la direction d'une entreprise

Nous ne sommes pas autorisés à négocier des titres ou placements similaires à partir d'informations privilégiées. Agir de la sorte constitue un « délit d'initié » et est contraire aux lois de la plupart des pays dans lesquels nous exerçons nos activités. Nous devons éviter de « laisser deviner » ces informations aux autres ou de leur fournir des informations privilégiées afin qu'ils prennent des décisions d'investissement à partir de ces informations privilégiées. La communication de « tuyaux » est également illégale en vertu des lois sur les délits d'initiés.

Pour plus d'informations, veuillez consulter notre [Politique sur les délits d'initié](#). Pour toute question concernant la négociation de titres d'**onsemi**, veuillez contacter le service juridique avant de vous livrer à des transactions.

Q : *J'ai entendu un dirigeant dire que notre Société envisageait de vendre une importante activité. Suis-je autorisé à acheter ou vendre des actions de la Société en me basant sur les informations que j'ai surprises ?*

R : Non. Nous ne sommes pas autorisés à négocier des titres d' onsemi sur la base d'informations privilégiées. Ici, les informations que vous avez entendues sont certainement stratégiques et non publiques. En pareil cas, vous devez contacter le Service juridique avant toute transaction concernant des titres d'**onsemi** . Pour plus de détails, veuillez consulter notre [Politique sur les délits d'initié](#).

Exactitude des registres de la Société

Les registres de la Société constituent la base de nos rapports financiers et autres publications d'informations. Par conséquent, il nous est indispensable de consigner et de rapporter des informations honnêtes et exactes pour prendre des décisions d'affaire responsables. Cela inclut les données liées à notre activité, comme les renseignements sur la qualité, la sécurité et le personnel ainsi que les rapports financiers. En tant que société publique, il est essentiel que les informations que nous communiquons dans les données financières de la Société soient complètes, communiquées en temps voulu, exactes et compréhensibles. Des données financières incomplètes ou communiquées au mauvais moment peuvent nuire à la réputation de notre Société et engager la responsabilité d'**onsemi** et des personnes impliquées.

Tous nos rapports financiers, livres et comptes doivent refléter fidèlement les transactions et les événements. Nous ne devons jamais falsifier les données saisies. En outre, nous devons toujours respecter les principes comptables applicables, ainsi que les règles de contrôle interne de notre Société. Par exemple, lorsque l'on procède à un paiement, il ne doit avoir pour objet que celui indiqué dans le justificatif. Si vous soupçonnez des irrégularités ou une fraude dans la comptabilité ou les audits, vous devez le signaler immédiatement.

Publication d'informations financières

Nous pouvons, dans certains cas, être amenés à fournir des informations pour nos rapports publics. Notre société attend de nous que nous assumions cette responsabilité avec le plus grand sérieux. A cette fin, nous devons apporter des réponses rapides et exactes aux demandes de renseignements dans le cadre de nos obligations

sur la publication d'informations. N'oubliez pas qu'il est capital d'obtenir et de fournir des informations financières et commerciales exactes et complètes pour respecter la loi.

Pour plus d'informations, veuillez consulter notre [Politique de divulgation de l'information](#).

Responsabilités spécifiques

Le service financier, certains directeurs et les administrateurs d'**onsemi** ont la responsabilité particulière de promouvoir l'intégrité au sein de notre Société. Ils sont tenus de veiller à l'exactitude et à l'exhaustivité des publications d'informations de notre Société. En raison de cette mission spécifique, les personnes suivantes doivent connaître et comprendre les lois sur la publication d'informations financières applicables à leur travail :

- Chaque membre du Conseil d'administration
- Le directeur général
- Le directeur financier
- Le directeur comptable ou le contrôleur principal, ou les personnes occupant des fonctions similaires
- Chaque membre du service financier d'**onsemi** Corporation et de chacune de ses filiales

Les violations des lois sur la publication d'informations financières sont considérées comme des délits graves pouvant entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Cela inclut le non-signalement des violations supposées. Si vous pensez qu'il y a eu violation, contactez le CCEO, le VP Éthique et

RSE ou le service juridique. Si vous préférez faire un signalement de manière anonyme, lorsque la loi l'autorise, vous pouvez passer par la Ligne d'assistance éthique. N'oubliez pas qu'il est contraire à nos règles d'exercer des représailles à l'encontre de toute personne qui signale une violation supposée de bonne foi.

Q : *L'une de mes responsabilités chez onsemi est de saisir les informations des commandes clients. Récemment, ma responsable d'équipe m'a demandé d'apporter des modifications à une commande. Plus précisément, elle m'a demandé d'avancer la date de commande saisie afin gonfler le chiffre d'affaires de ce trimestre. Cela ne me semblait pas normal, mais j'ai obéi aux ordres. Je ne devrais pas douter de ma responsable dans cette situation, n'est-ce pas ?*

R : Si. Si quelque chose ne vous semble pas normal — même si vous obéissez à un ordre de votre responsable — vous devez signaler la situation par les moyens de votre choix, par exemple par l'intermédiaire de votre BEL, du CCEO, du service juridique ou de la Ligne d'assistance éthique. Dans cette situation, votre responsable vous demande vraisemblablement de falsifier les informations d'une commande client. Cette action compromet l'intégrité de nos écritures et risque d'exposer onsemi à des poursuites judiciaires, ainsi que vous-même et votre responsable. En signalant la situation, vous agissez dans votre intérêt, l'intérêt d'onsemi et de nos actionnaires.

Saisie et conservation des communications professionnelles

Il arrive que nos données et communications professionnelles soient rendues publiques. Cela peut être à l'occasion d'un litige, d'enquêtes publiques ou par voie médiatique. Non seulement nous devons veiller à ce que nos écritures soient claires, fidèles et exactes, mais nous devons également nous assurer que leur présentation soit professionnelle. Évitez l'exagération, les expressions imagées, les approximations, les conclusions de nature juridique, les remarques désobligeantes ou les jugements de valeur sur les personnes ou les entreprises. Ceci s'applique à toutes sortes de communications, y compris les courriers électroniques et les notes informelles ou mémos. Les pièces comptables doivent toujours

être gérées conformément à nos règles de gestion et de conservation des documents. Vous pouvez, dans certains cas, être avisé que les documents dont vous avez la responsabilité sont requis dans le cadre de poursuites judiciaires ou d'une enquête publique. Si vous recevez une telle notification, vous ne devez pas tenter de modifier, de dissimuler ou de détruire les informations pertinentes. Si vous ne parvenez pas à déterminer quelles informations sont pertinentes, veuillez contacter le service juridique. Pour plus d'informations, veuillez consulter notre site [Politique de conservation/ destruction des documents](#). Si vous ne savez pas où retrouver ce texte, veuillez demander conseil à votre manager ou supérieur hiérarchique.

A photograph of two men in white lab coats. The man on the left is younger, with reddish-brown hair, wearing a white lab coat over a light-colored shirt and a striped tie. The man on the right is older, with grey hair and glasses, wearing a white lab coat over a dark shirt. They are both looking down at a tablet computer held by the older man. The background is a blurred laboratory setting with shelves and equipment. The overall lighting is warm and orange-toned.

EMPLOYÉS ET DIRECTEURS

EMPLOYÉS ET DIRECTEURS

Chez **onsemi**, nous respectons la dignité d'autrui.

Agir avec respect à tout moment

En tant qu'entreprise internationale, nous accordons de la valeur à la diversité des individus, quelle que soit leur nationalité. Nous avons conscience que la diversité d'opinions, d'idées, de croyances et de pratiques est essentielle à notre réussite. Nous acceptons ces différences et nous nous traitons les uns les autres avec respect et en toute équité à tout moment. À cette fin, nous nous engageons à combattre les pratiques telles que le travail forcé ou le trafic d'êtres humains. **onsemi** s'engage à traiter humainement toute personne travaillant pour notre compte et lui garantit des horaires de travail raisonnables et une juste rémunération. Nous attendons de nos clients, fournisseurs et partenaires qu'ils respectent également ces principes. Ce faisant, nous incarnons les valeurs fondamentales sur lesquelles s'appuient les activités de notre Société.

En outre, **onsemi** ne tolère pas la discrimination. Dans le cadre de l'emploi, nos décisions se fondent uniquement sur les qualifications, les talents et les réussites — jamais sur des caractéristiques protégées par la loi. Ces caractéristiques incluent, sans s'y limiter, la race, la religion, la couleur, la nationalité, le sexe, l'identité sexuelle ou son expression, l'âge, le handicap, la situation de famille, l'orientation sexuelle, les informations génétiques, le statut de militaire ou d'ancien combattant ou toute autre caractéristique protégée par la loi. Nous respectons les lois, les réglementations, les normes et les règles en vigueur, quel que soit l'endroit où nous exerçons nos activités. Cela inclut les lois sur la discrimination, le travail des enfants, les salaires et les horaires de travail. En outre, nous procédons à des aménagements de poste selon les besoins des personnes handicapées et pour les besoins liés aux croyances religieuses et pratiques spécifiques.

Éviter le harcèlement

Nous respecter les uns les autres implique également d'éviter tout comportement de harcèlement. Le harcèlement peut être à caractère sexuel ou non. Il peut être verbal, physique ou visuel et sa définition peut varier en fonction des pays. Cependant, chez **onsemi**, le harcèlement se définit comme toute conduite ayant pour effet de créer un climat intimidant, hostile ou agressif. Voici des exemples courants de harcèlement :

- Des commentaires désobligeants, des insultes ou des injures
- Des avances sexuelles non sollicitées

- Des comportements ou des gestes déplacés ou désobligeants
- Les agressions, brimades, intimidations ou contacts non sollicités

onsemi interdit toute forme de harcèlement ou de comportement déplacé. Si le comportement d'un collègue vous importune, nous vous encourageons à ne pas vous taire. Vous pouvez signaler tout harcèlement à votre responsable, à votre supérieur hiérarchique ou à votre BEL, ou en contactant la Ligne d'assistance éthique ou le CCEO. N'oubliez pas qu'**onsemi** ne tolérera aucun acte de représailles à votre encontre pour avoir fait ce signalement.

Pour plus d'informations, veuillez consulter notre [Politique en matière de droits de l'homme](#) et notre [déclaration de principe sur l'esclavage et la Traite des êtres humains](#).

Q : *Récemment, mon pays d'origine a fait la une des journaux en raison de ses luttes politiques internes. Certains de mes collègues m'ont respectueusement demandé mon avis sur le sujet, ce qui ne me dérange pas. Toutefois, un de mes collègues a fait des commentaires désobligeants sur ma culture et a utilisé des stéréotypes pour parler de moi d'après les informations entendues dans la presse. Si je ne réponds pas à ses insultes, il dit des choses bien pires. Si je le menace de le signaler à notre supérieur hiérarchique, il me répond que c'est juste pour s'amuser et que je ne devrais pas prendre tout ça au sérieux. Je ne m'en sors pas. Que puis-je faire dans cette situation ?*

R : Votre collègue vous harcèle, ce qui vous met mal à l'aise au travail. Vous avez déjà dit à votre collègue que son comportement n'était pas acceptable — vous devez à présent agir et signaler la situation à votre supérieur hiérarchique ou en utilisant les autres ressources à votre disposition. Ne laissez pas votre collègue agressif vous dissuader de signaler son comportement. **onsemi** ne tolère pas les commentaires désobligeants ou les intimidations au travail et prendra toutes les mesures appropriées en cas de harcèlement.

Sécurité et santé

Notre Société s'engage à offrir un lieu de travail exempt de tous dangers. Il appartient à chacun de garantir la sécurité sur notre cadre de travail. Nous y parvenons, en partie, en respectant toutes les règles et les pratiques en place en matière de santé et de sécurité. En cas d'accidents ou de blessures, nous sommes tenus de les signaler. Il en va de même pour les équipements, les pratiques ou les conditions dangereuses. Si vous soupçonnez que la santé ou la sécurité peuvent être menacées, contactez votre représentant local de la santé et de la sécurité, ou votre BEL.

Un environnement sûr et sain est un cadre exempt de toute forme de violence. Nous ne devons jamais recourir aux menaces ou à l'intimidation. Tout comportement violent ou menaçant doit être immédiatement signalé à un supérieur hiérarchique, au service chargé de la sécurité ou au service des ressources humaines de votre site. Si vous ou vos collègues êtes en danger immédiat, contactez les services de police.

Enfin, notre Société est résolument opposée à l'usage de substances illicites et à la consommation d'alcool au travail, qui pourraient nous empêcher de faire notre travail efficacement et en sécurité. Travailler sous l'emprise de drogues ou de l'alcool crée un risque pour vous et vos collègues. Par conséquent, il est interdit de posséder, distribuer ou être sous l'emprise de substances illicites ou de médicaments sur ordonnance utilisés à mauvais escient dans les locaux de la Société ou lorsque nous travaillons pour le compte de la Société. De plus, nous ne devons pas être sous l'emprise de l'alcool lorsque nous effectuons notre travail au sein de la Société.



CLIENTS ET CONSOMMATEURS

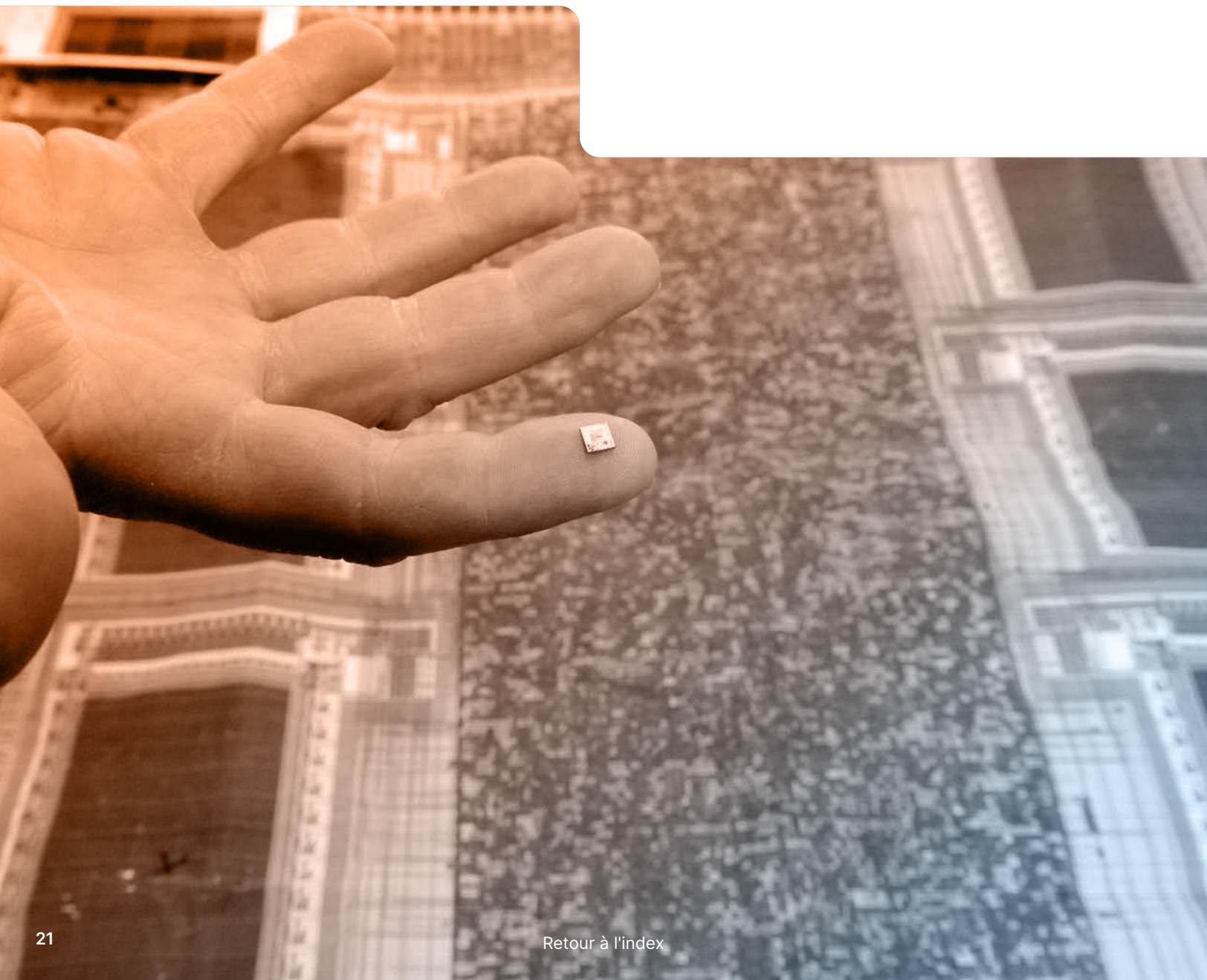
CLIENTS ET CONSOMMATEURS

onsemi s'efforce de satisfaire et de dépasser les attentes de ses clients.

Qualité et sécurité des produits

Nous renforçons la réputation de notre Société en fabriquant des produits sûrs et de qualité. À cette fin, nous respectons toutes les procédures qualité et les exigences en matière de sécurité applicables dans les locaux dans lesquels nous travaillons. Nous respectons également les normes et les réglementations en vigueur en matière de développement, de fabrication, de vente et de

distribution de nos produits. Expédier des produits ou fournir des services qui ne respectent pas les normes strictes de notre Société nuit à notre réputation. Si vous vous posez des questions sur la qualité et la sécurité des produits, vous devez consulter votre responsable, votre supérieur hiérarchique ou le service qualité.



Ventes et marketing

Nous construisons des relations durables avec nos clients, basées sur l'honnêteté et l'intégrité. Par conséquent, nos informations marketing et publicitaires doivent toujours être exactes et refléter la vérité. Nous ne devons jamais publier de messages délibérément trompeurs ou omettre des faits importants sur nos produits ou services. En outre, nous ne faisons jamais de fausses déclarations sur les offres de nos concurrents.

Nous traitons loyalement avec nos clients, ainsi qu'avec nos fournisseurs et autres partenaires commerciaux. Nous obtenons des marchés de manière légale et éthique uniquement. La corruption ou les pots-de-vin ne sont jamais acceptables. Pour plus d'informations sur les cadeaux, les voyages et les loisirs offerts à nos clients, veuillez consulter la section « [Conflits d'intérêts](#) » de ce Code.

Données confidentielles des clients

Nous protégeons les données personnelles de nos clients et de nos consommateurs avec autant d'attention que s'il s'agissait de nos propres informations personnelles. Seules les personnes qui ont des raisons professionnelles d'avoir connaissance de ces données personnelles sont

autorisées à y avoir accès. Il est rigoureusement interdit de détourner ou de faire un usage délictueux de ces informations. Pour plus d'informations à ce sujet, veuillez consulter la section « [Informations confidentielles et exclusives](#) » du présent Code.

Les clients gouvernementaux

Lorsque nous traitons avec des États, il est indispensable de respecter les lois, les réglementations et les procédures applicables aux contrats publics. Ces lois imposent généralement des limites strictes aux cadeaux, voyages et loisirs offerts à des représentants du gouvernement. En règle générale, elles s'appliquent également lorsque nous faisons appel à des représentants de gouvernement actuellement en poste ou à la retraite depuis peu, ainsi qu'à leur famille. En outre, ces lois régissent toute conduite susceptible d'influencer, ou de sembler influencer, indûment un représentant du gouvernement. De nombreuses autres lois régissent de manière stricte les pratiques comptables et de facturation dans le cadre de sous-traitance ou de contrats publics.

Nous devons veiller à respecter ces lois en nous conformant à l'ensemble des obligations légales et contractuelles applicables à nos activités dans le monde entier. Lorsque nous faisons appel à des fournisseurs ou à des sous-traitants pour respecter nos engagements, nous devons nous assurer qu'ils respectent ces mêmes obligations envers nous.

Si vous traitez avec des représentants du gouvernement ou si vous gérez des contrats publics, vous devez connaître et respecter l'ensemble des lois et des réglementations en vigueur. Si vous avez des questions, consultez votre responsable, votre supérieur hiérarchique, votre BEL ou le service juridique.



PARTENAIRES COMMERCIAUX

PARTENAIRES COMMERCIAUX

Construire des relations de qualité avec des sociétés partageant les mêmes valeurs et les mêmes objectifs que notre Société offre un avantage concurrentiel à **onsemi**.

Faire des affaires avec des tiers

Nous ne traitons qu'avec des partenaires qui consolident notre réputation et qui apportent une valeur ajoutée à nos actionnaires. À cette fin, nous cherchons à travailler avec des sociétés qui partagent les mêmes valeurs que nous. Nous ne travaillons pas avec des tierces parties qui agissent de manière illégale ou immorale. Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils respectent les lois locales sur l'environnement, l'emploi, la sécurité ainsi que les lois anticorruption. Nous attendons également des partenaires commerciaux d'onsemi qu'ils respectent notre Code.

Agents et consultants

Nous versons à nos revendeurs, distributeurs, agents, chercheurs et consultants des honoraires et des taux de commission raisonnables. Cela implique une rémunération juste et impartiale de la valeur du produit reçu, ou du travail réellement fourni. Nous ne versons pas de commissions ou d'honoraires susceptibles d'être ou de devenir des pots-de vin.

Sous-traitants

Les sous-traitants jouent un rôle vital dans l'exécution de la plupart de nos contrats. Les sous-traitants que nous choisissons doivent préserver et renforcer notre réputation en agissant conformément à notre Code.

Coentreprises et alliances

onsemi conclut des partenariats uniquement avec les sociétés qui partagent notre engagement à agir de manière éthique.

Q : *J'entretiens des relations avec plusieurs fournisseurs d'onsemi. Je viens d'apprendre que l'un de ces fournisseurs fait actuellement l'objet d'une enquête publique pour s'être débarrassé illégalement de produits toxiques. J'ai alors recherché des informations publiques sur ce fournisseur et j'ai découvert qu'il avait été condamné à verser des amendes pour des pratiques similaires par le passé. Je pense que le fait de poursuivre notre relation avec ce fournisseur pourrait être extrêmement préjudiciable pour notre Société. Que dois-je faire ?*

R : Vous avez raison de vous poser des questions. Il semble que ce fournisseur se soit déjà comporté de manière illégale et contraire à l'éthique par le passé. Nous vous encourageons à signaler le résultat de vos recherches au responsable de notre Organisation de chaîne d'approvisionnement internationale, à votre CEL, ou en contactant la Ligne d'assistance éthique ou le CCEO afin d'aider **onsemi** à mener une enquête approfondie sur le sujet. Après avoir examiné les faits, **onsemi** pourra décider s'il faut mettre fin à la relation commerciale ou non. En tout cas, vous faites bien de faire part de vos interrogations.

Pratiques d'achat

Nous prenons nos décisions d'achat uniquement dans le meilleur intérêt de notre Société. Nous engageons nos fournisseurs en raison de la qualité de leurs produits ou services, des prix, des conditions de livraison et de la qualité. Nous documentons tous nos contrats d'achat et engagements similaires. Ceux d'entre nous qui s'occupent des achats doivent également clairement identifier tous les éléments suivants :

- Les produits ou services à fournir
- La base sur laquelle sont payés les fournisseurs
- Le taux ou les frais applicables

N'oubliez pas que nos paiements doivent correspondre aux services ou produits fournis. Aucun pot-de-vin ne sera toléré.

Données confidentielles de nos partenaires commerciaux

Nous protégeons les informations sensibles, privilégiées ou confidentielles de nos partenaires commerciaux de la même manière que nous protégeons les nôtres. Nous devons uniquement communiquer les informations confidentielles aux

personnes ayant des raisons professionnelles d'en avoir connaissance. En outre, nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils protègent les informations confidentielles que nous leur confions.





CONCURRENTS

CONCURRENTS

Nous exerçons une concurrence vigoureuse mais de manière intègre.

Informations sur la concurrence

Notre Société reconnaît l'importance d'obtenir des informations sur la concurrence. Néanmoins, nous devons uniquement utiliser des méthodes légales et éthiques pour recueillir de telles informations sur la concurrence. Cela signifie que nous ne devons jamais :

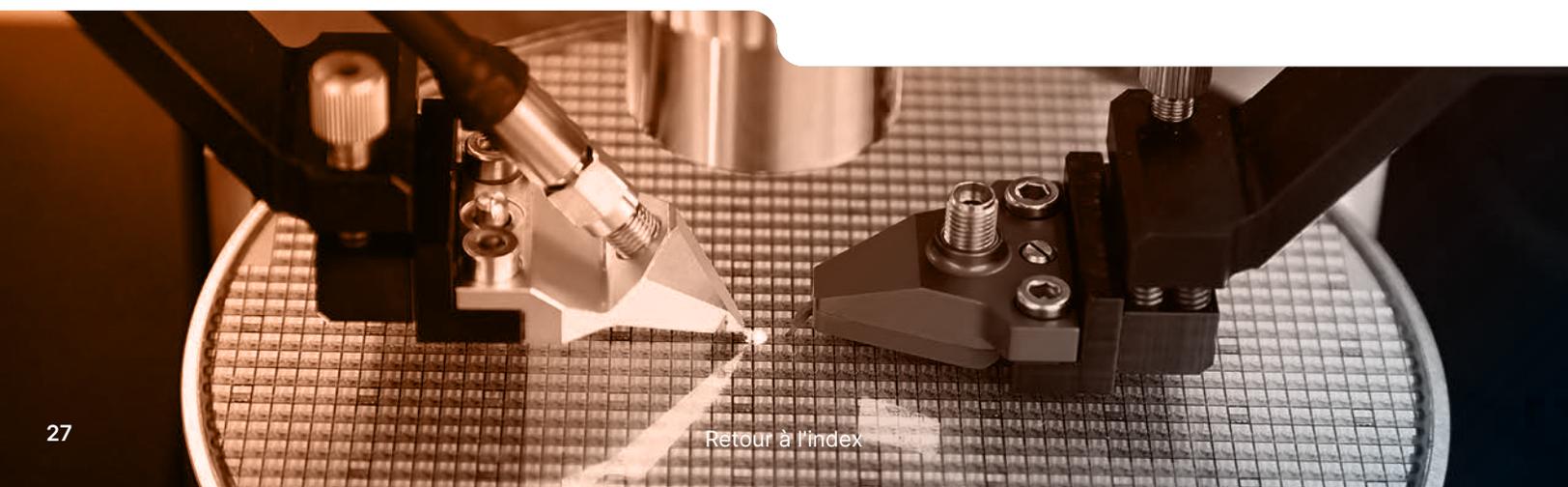
- Voler des informations exclusives
- Obtenir des informations sur les secrets industriels sans l'autorisation du propriétaire
- Demander aux salariés ou anciens salariés de sociétés concurrentes de nous communiquer des informations confidentielles sur leur société

- Dénaturer notre identité ou nos intentions afin d'accéder à des informations non publiques

Si vous avez connaissance de secrets industriels ou d'informations confidentielles d'une autre société, vous devez immédiatement le signaler à votre responsable d'équipe ou supérieur hiérarchique. Ne les utilisez pas, et ne les divulguiez à personne. Pour déterminer si la collecte d'informations envisagée est légale ou éthique, veuillez contacter votre responsable d'équipe, votre supérieur hiérarchique, votre BEL, le CCEO, le VP Éthique et RSE ou le service juridique. Vous pouvez également poser vos questions via la Ligne d'assistance éthique.

Q : *Récemment, j'ai participé à une conférence professionnelle à laquelle assistaient de nombreux représentants de concurrents d'onsemi. La conférence s'est tenue dans un complexe touristique de luxe situé à l'autre bout du pays dans lequel je travaille. En me rendant au centre d'affaires afin d'imprimer ma carte d'embarquement pour mon vol de retour, j'ai surpris une conversation entre plusieurs personnes sur le développement de nouveaux produits. J'ai constaté qu'ils travaillaient tous pour l'un des principaux concurrents d'onsemi et qu'ils n'avaient aucune idée de mon identité.. Les informations que j'ai entendues pourraient s'avérer extrêmement utiles pour onsemi. Que dois-je faire ?*

R : Si vous surprenez une discussion sur des informations relatives à la concurrence, ne les écoutez pas. Il y a de bonnes chances qu'elles soient confidentielles et vous n'êtes pas censé en avoir eu connaissance. Faites savoir aux autres parties que vous avez entendu ces informations malgré vous, et suggérez-leur de poursuivre leur conversation en privé. À votre retour de la conférence, signalez la situation à votre manager, à votre supérieur hiérarchique ou à votre BEL. Mais surtout, s'il s'agit d'informations confidentielles, ne les utilisez pas, ne les divulguiez pas. Le faire serait contraire à l'éthique et pourrait être illégal.



Concurrence loyale et antitrust

Nous respectons les lois sur la concurrence ou les lois dites « antitrust » des nombreux pays dans lesquels nous exerçons nos activités. Les lois sur la concurrence existent afin de préserver le libre-échange sur le marché. Elles permettent aux consommateurs d'avoir accès à des produits et des services de qualité à des prix équitables. Ces lois sont complexes et varient en fonction des pays. Elles interdisent généralement de conclure tout accord formel ou informel avec les concurrents en vue de restreindre les échanges commerciaux. Cela inclut le fait de :

- Se répartir les clients ou limiter leur nombre, ou les contrats, les territoires ou les produits et les services
- S'entendre sur les prix ou les conditions de vente
- Limiter la production ou la recherche et développement
- Refuser de traiter avec un client ou un fournisseur ou le « boycotter »,
- Standardiser les caractéristiques des produits ou services disponibles
- S'abstenir de vendre ou de commercialiser certains produits ou services
- Tenter de créer un monopole ou d'éliminer la concurrence

Il est important de faire remarquer que même l'apparence d'un accord entre les concurrents peut enfreindre les lois sur la concurrence. Faites preuve de vigilance lorsque vous participez à des rencontres d'organismes professionnels ou autres réunions et manifestations auxquelles des concurrents d'**onsemi** sont susceptibles de participer. Si le représentant d'un concurrent tente de discuter de l'un des sujets ci-dessus avec vous, mettez fin à la conversation immédiatement. Faites clairement comprendre que vous ne souhaitez pas conclure d'accord avec ce concurrent. Puis signalez l'incident dans les plus brefs délais.

Pour toute question concernant les lois sur la concurrence et la manière dont elles s'appliquent à votre travail, veuillez consulter le CCEO, le VP Éthique et RSE ou le service juridique.

Q : *J'ai récemment rencontré une amie de l'université qui travaille à présent pour l'un de nos concurrents. Elle me pose des questions sur **onsemi** d'une manière qui me fait penser qu'elle voudrait y travailler. Elle me surprend ensuite en disant que si notre Société augmentait ses prix, la sienne aurait plus de latitude pour facturer ses produits plus chers également. Que dois-je faire ?*

R : D'abord, mettez fin à la conversation. Faites clairement comprendre à votre amie que vous ne prendrez pas part à des discussions anti-concurrentielles. Souvenez-vous que même une entente informelle entre concurrents peut constituer une violation de notre Code, de nos politiques et des lois sur la concurrence. Signalez ensuite la situation au service juridique ou au CCEO pour qu'ils suivent l'affaire.



COMMUNAUTÉS

COMMUNAUTÉS

onsemi est une société citoyenne et responsable dans toutes les communautés où nous exerçons nos activités.

Services communautaires

Nous sommes utiles à la société en mettant sur le marché des innovations économes en énergie. En outre, nous soutenons activement les communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités. Nous avons conscience que rendre la pareille à nos communautés dans le monde entier renforce notre

culture éthique et fait de **onsemi** un lieu de travail encore plus appréciable. Pour en savoir plus sur les programmes parrainés par notre Société et les possibilités de bénévolat, veuillez contacter votre conseiller local chargé des subventions ([voir la liste ici](#)) ou par courriel foundation@onsemi.com.

Activités communautaires personnelles

En plus des nombreux programmes et organismes auxquels **onsemi** apporte son concours financier, notre Société nous encourage à participer à des causes qui sont importantes pour nous en tant qu'individus. Chacun de nous est libre de soutenir les organisations communautaires et politiques, les œuvres de bienfaisance et les causes de son choix. Cependant, nous devons clairement faire savoir que nos opinions et nos actions ne sont pas celles d'**onsemi**. Nous devons veiller à ce que nos

activités externes ne perturbent pas l'exercice de nos fonctions ou ne nuisent pas à la réputation de notre Société. Si vous choisissez d'agir en faveur d'une organisation ou d'une cause, vous ne pouvez pas faire pression sur vos collègues pour qu'ils soutiennent cette cause ou y contribuent. C'est vrai que la cause soit de nature politique, religieuse ou caritative. En outre, vous ne devez jamais tenter d'influencer un autre salarié ou directeur d'**onsemi** pour qu'il exprime ou partage vos opinions.

Activités politiques d'onsemi

La participation à des activités politiques est un sujet à la fois sensible et complexe, et des lois strictes régissent nos activités politiques en tant que Société. Pour cette raison, **onsemi** ne fait pas de contributions politiques à des candidats à titre individuel. À titre personnel, nous ne devons pas utiliser le nom, les fonds, nos horaires de travail, les biens, équipements ou services de notre Société pour soutenir des candidats ou des associations soutenant ou s'opposant à des candidats; vous devez vous assurer que vos opinions et activités politiques

ne sont pas perçues comme étant celles d'**onsemi**. Les demandes de contributions pour soutenir des partis ou associations politiques, ou pour soutenir ou combattre des propositions ou initiatives de vote, doivent être soumises au CCEO, au VP Éthique et RSE ou au service juridique. Les contacts avec le gouvernement et les activités de lobbying au nom de notre Société doivent être organisés avec le chef du service des affaires gouvernementales au sein du service juridique.

Environnement

Nous respectons les environnements dans lesquels nous vivons et travaillons. Cela signifie, notamment, que nous respectons toutes les lois environnementales applicables dans tous les pays dans lesquels nous exerçons nos activités. Notre Société s'engage également à protéger notre environnement en minimisant l'impact de nos opérations. Nous exerçons nos activités de manière à favoriser une utilisation durable des ressources naturelles. En tant que salariés et directeurs d'onsemi, nous concrétisons cet engagement en respectant les politiques et les programmes environnementaux de notre Société.

Si vous soupçonnez que des produits toxiques sont manipulés ou rejetés de manière non conforme, signalez-le immédiatement au responsable Santé, Sécurité et Environnement de votre site. Vous pouvez également contacter le responsable de la déontologie (« BEL ») de votre site, la Ligne d'assistance éthique, le CCEO ou le VP Éthique et RSE pour signaler ces incidents.

Pour plus d'informations, veuillez consulter notre [Politique en matière de changement climatique](#).

Q : *Je travaille dans une usine d'onsemi où je suis parfois exposé à des produits toxiques. Notre société a des procédures très claires pour manipuler ces matériaux. Cependant, en revenant de ma pause-déjeuner hier, j'ai observé deux de mes collègues en train de jeter des produits toxiques directement dans la benne à ordures au lieu de respecter le protocole. Je ne comprends pas pourquoi ils ont agi ainsi. Dois-je en parler à quelqu'un ?*

R : *Oui, vous devriez immédiatement signaler ce que vous avez observé. Les actions de vos collègues sont non seulement dangereuses, mais elles sont également contraires à la loi. Les produits toxiques sont strictement réglementés et leur élimination doit se faire conformément à la réglementation. Faute d'agir de la sorte, nous mettons en danger notre environnement, les communautés qui nous entourent et notre Société, y compris nos collègues.*

Communiquer avec des publics externes

Il est vital pour notre culture et nos opérations que chez **onsemi** nous parlions d'une seule voix. C'est à cette seule condition que nous communiquons de manière professionnelle et uniforme dans le monde entier. Pour cette raison, seuls les porte-paroles officiels sont autorisés à répondre aux tierces parties ou à communiquer avec des tiers; à savoir : les médias, les analystes de l'industrie, les analystes financiers et les investisseurs. En recourant à ces porte-paroles nous évitons que nos paroles soient sorties de leur contexte par les journalistes ou autres membres de la presse ou par tout autre organisme externe.

Si vous recevez une demande de renseignements, d'entrevue, de rédaction d'un article technique ou de présentation de la part des médias, vous devez la transmettre à un membre du service des relations publiques qui traitera cette demande ou vous apportera son soutien et ses conseils. Pour plus de détails, veuillez consulter notre site Relations avec les médias. De même, les demandes de la part des

analystes financiers et des actionnaires doivent être transmises au responsable des relations investisseurs. En matière de communications externes, nous sommes tous tenus de respecter notre [Politique de divulgation de l'information](#).

Nous sommes tenus de coopérer pour répondre aux demandes de renseignements émanant des autorités administratives et des organismes de réglementation. Les informations que nous leur fournissons doivent être exactes et refléter la vérité. Ne modifiez ou ne détruisez jamais de documents ou de pièces comptables dans le cadre d'une enquête judiciaire ou en réponse à une demande émanant des pouvoirs publics.

Vous devez également consulter le CCEO, le VP Éthique et RSE ou le service juridique avant de répondre à toute demande inhabituelle. Si vous avez des doutes, demandez conseil à l'une des personnes ressources disponibles.

Q : *Je suis salarié d'onsemi. Durant mon temps libre, je participe à un blog spécialisé sur l'industrie en discutant et en prédisant les évolutions du marché ainsi que les avancées en matière de recherche et développement. Je fais attention à ne pas partager les informations confidentielles et exclusives d'onsemi, en basant mes contributions uniquement sur des informations accessibles au public. Suite à une récente publication, j'ai été contacté par un journaliste sur le rôle d'onsemi dans un litige en cours. Il se trouve que je sais que ces allégations sont fausses. J'ai répondu à la journaliste pour le lui faire savoir et pour lui faire comprendre que je n'apprécie pas d'être contacté personnellement pour parler de ma Société. Dois-je en parler à quelqu'un ?*

R : Oui . Vous n'aviez pas à avoir cet échange avec la journaliste. Si un représentant des médias vous contacte personnellement pour vous poser des questions sur **onsemi**, vous ne devez pas répondre. Vous devez expliquer au service des relations avec les médias (chargé des communications externes) les circonstances qui ont amené cette journaliste à vous contacter afin qu'onsemi puisse s'assurer que vous respectiez notre Politique de divulgation de l'information et les textes apparentés. Répondre à cette journaliste sans y être autorisé constitue un risque de désinformation. En cas de doute, demandez conseil avant d'agir. En outre, pour des informations sur l'utilisation appropriée des médias sociaux, veuillez consulter la section « [Utilisation d'Internet et des réseaux sociaux](#) » du présent Code.



GOUVERNEMENTS

GOUVERNEMENTS

Nous nous conformons aux lois des pays dans lesquels nous exerçons nos activités.

Lois anticorruption

Nous devons respecter les lois anticorruption partout où nous exerçons nos activités, sans exception. Cela inclut la loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger US Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), qui s'applique à nos activités à l'international, et toutes autres lois anticorruption en vigueur dans chacun des pays dans lesquels nous sommes implantés. En règle générale, les lois anticorruption interdisent d'offrir toute contrepartie de valeur — y compris des espèces, des cadeaux, des voyages, des repas et des loisirs — à tout représentant du gouvernement pour l'influencer, ou conserver ou obtenir un marché. Les fonctionnaires ou employés d'État, quel que soit leur niveau hiérarchique — y compris les membres de syndicats, de partis politiques, les salariés d'entreprises publiques, ainsi que les candidats à un poste dans la fonction publique — peuvent être considérés comme des « représentants du gouvernement ».

Nous devons également nous assurer que nos distributeurs, nos agents, nos consultants et autres partenaires commerciaux s'interdisent les pratiques de corruption en notre nom. Nous ne pouvons pas effectuer de versements à un partenaire commercial ou autre tierce partie s'ils sont susceptibles d'être utilisés à des fins illicites. Lorsque nous nous apprêtons à traiter avec des partenaires commerciaux, nous devons faire tout notre possible pour nous assurer qu'ils respectent les normes éthiques les plus strictes.

De nombreuses lois anticorruption exigent également que nous tenions des livres et des pièces comptables exacts et transparents. Chacun d'entre nous, quel que soit le pays dans lequel nous travaillons, doit respecter ces exigences, même lorsque les pratiques de corruption sont la règle ou monnaie courante.

Nous vous rappelons que notre Société interdit toute forme de corruption, et pas uniquement la corruption de représentants du gouvernement. Consultez les sections « [Ventes et marketing](#) », « [Faire des affaires avec des tiers](#) », « [Pratiques d'achat](#) » et « [Cadeaux et loisirs](#) » de ce Code pour de plus amples informations.

Q : *Je supervise actuellement l'équipe chargée de la construction d'une nouvelle usine pour onsemi. La construction a été interrompue car, d'après les autorités locales chargées de faire appliquer la loi, sous prétexte que notre permis de construire n'était plus valide. Je ne pense pas que l'argument invoqué soit légitime, mais c'est le seul obstacle à l'avancement de notre projet. Je cherche donc à renouveler le permis de construire. Les agents de la force publique avec lesquels je travaille ont purement et simplement exigé que je leur verse de l'argent pour rétablir ce permis. Que dois-je faire ?*

R : Ne versez pas d'argent aux agents avant d'avoir parlé à votre BEL, au CCEO ou au service juridique. On vous demande vraisemblablement de verser un pot-de-vin, ce qui est formellement interdit par la FCPA et les lois anticorruption de nombreux pays dans lesquels nous travaillons. Les agents chargés de faire appliquer la loi sont considérés comme des représentants du gouvernement et les lois qui régissent nos relations avec eux sont particulièrement strictes. Leur verser des pots-de-vin est non seulement contraire à la déontologie, mais également illégal. En signalant immédiatement l'incident, vous recevrez des conseils appropriés de la part du service juridique d'onsemi.

Échanges transfrontaliers

En tant que société internationale, nous livrons nos produits dans le monde entier. Toute importation ou exportation implique de respecter les lois, les réglementations et les restrictions applicables, tant américaines, qu'internationales. Une « exportation » désigne l'expédition d'un produit, d'un service, d'une technologie ou d'une information à un citoyen d'un autre pays quel qu'il soit. Elle peut également désigner la fourniture d'une technologie, d'un élément d'information ou d'un logiciel de quelque manière que ce soit, y compris verbalement, à un citoyen d'un autre pays. Avant de vous livrer à une activité d'exportation, vérifiez l'éligibilité du lieu d'expédition et du destinataire. Vous devez également obtenir toutes les licences et autorisations requises et payer tous les droits.

En outre, l'« importation » désigne le transfert d'un pays à un autre de marchandises ou de services que nous achetons. Cette activité est également soumise à diverses lois et réglementations. En particulier, l'importation peut exiger que nous versions des redevances et des taxes ou que nous soumettions certaines déclarations.

Si vous voyagez à l'étranger à des fins professionnelles, vous êtes assujetti aux lois régissant ce que vous importez et exportez. Chacun d'entre nous est tenu de connaître les lois qui s'appliquent à nous. En cas de doute, renseignez-vous auprès du responsable de la conformité du service des importations/exportations ou au service juridique.

Q : *Je prépare une importante expédition vers un autre pays. Avant l'expédition, mon contact chez mon client m'indique qu'après réception de notre livraison, elle doit livrer ces produits ailleurs. Plus précisément, elle exportera les produits à un autre client, dans un pays qui, à ma connaissance, figure sur la liste noire. Cela m'a surpris, mais je n'ai rien dit. Après tout, puisque notre Société n'expédie pas les produits directement vers un pays figurant sur la liste noire, cela ne nous concerne pas. Ai-je agi correctement ?*

R : Pas dans ce cas. Lorsque nous nous engageons dans des activités d'exportation, nous sommes tenus de connaître la destination et le destinataire ultimes. Étant donné que votre cliente vous a précisé son intention d'envoyer ces produits vers un pays avec lequel il nous est interdit de commercer, vous savez quelle est la destination finale. Avoir connaissance de ces informations sans signaler immédiatement la situation fait courir un risque à **onsemi** — même si nous n'exportons pas directement le produit vers le pays figurant sur la liste noire.

Sanctions économiques et boycotts

Quel que soit l'endroit du monde où nous exerçons nos activités, nous sommes tenus de respecter les sanctions économiques et les embargos commerciaux. Ces sanctions sont généralement utilisées par les pays pour justifier leur politique étrangère et leur politique de sécurité nationale. Pour savoir si vos activités commerciales respectent les sanctions et les embargos commerciaux applicables, vous devez demander conseil au responsable de la conformité des importations/exportations ou au service juridique.

Un certain nombre de pays ont également promulgué des lois interdisant à des sociétés telles qu'onsemi de coopérer ou de participer à un boycott international non approuvé. Il est essentiel que nous respections toutes les lois anti-boycott applicables à notre travail. Si vous recevez une demande pour participer au boycott d'un individu ou d'un pays, signalez-le immédiatement au responsable de la conformité des importations/exportations.

Blanchiment d'argent

Parce qu'il est de notre devoir de respecter toutes les lois, nous sommes engagés dans la lutte mondiale contre le blanchiment d'argent. Le « blanchiment d'argent » est le processus par lequel une personne ou un groupe de personnes tente de dissimuler des fonds illégaux ou tente de faire passer pour légitimes les sources de leurs fonds illicites. Afin de prévenir le blanchiment d'argent, il est important que nous procédions à une enquête de diligence raisonnable consistant à « connaître son client » sur les clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux qui souhaitent traiter avec notre Société.

En particulier, si votre travail consiste à sélectionner des tierces parties ou à s'occuper des achats, soyez attentif aux signaux d'alerte pouvant indiquer des activités de blanchiment d'argent. Par exemple, assurez-vous que les parties avec lesquelles vous faites affaire et leur management ont pignon sur rue, qu'elles sont engagées dans des transactions légitimes et qu'elles ont mis en place des processus de conformité appropriés. Faites attention aux transactions inhabituelles (comme les paiements en liquide importants) et signalez toute activité suspecte au service juridique, au CCEO ou au P Éthique et RSE, sans alerter la tierce partie.



CONFLITS D'INTÉRÊTS



CONFLITS D'INTÉRÊTS

Nous prenons nos décisions professionnelles dans le meilleur intérêt de notre Société.

Conseils généraux

Nos décisions professionnelles doivent toujours être prises dans le meilleur intérêt de notre Société. Nous devons éviter que nos activités, nos investissements et nos relations personnels perturbent ceux d'**onsemi**. Ces « conflits d'intérêts » doivent impérativement être évités pour nous permettre de continuer à faire notre travail en toute objectivité. De nombreux types de conflits d'intérêts sont

susceptibles de survenir. Voici quelques exemples courants de situations impliquant un conflit d'intérêts. N'oubliez pas que, si l'existence d'un conflit d'intérêts ne constitue pas une violation de notre Code en tant que tel, le fait de ne pas le signaler en est une. Pour cette raison, il vous est demandé de signaler tous les conflits d'intérêts à votre responsable d'équipe, à votre supérieur hiérarchique, votre BEL ou au CCEO.

Activité professionnelle externe

Notre Société reconnaît que nous pouvons être amenés à chercher un emploi à l'extérieur. Néanmoins, nous ne devons pas travailler pour, ou recevoir de rémunération de la part de, tout concurrent, client, distributeur ou fournisseur d'**onsemi** sans accord préalable. Même si nous obtenons l'autorisation, nous devons prendre toutes les mesures pour séparer les activités exercées pour le compte de la Société de nos activités professionnelles externes. Aucune activité professionnelle ne doit perturber l'exercice de vos fonctions pour **onsemi**. En outre, vous ne

devez jamais utiliser les biens de la Société ou votre temps de travail pour la Société pour toute activité professionnelle externe. Si vous envisagez d'exercer une activité professionnelle externe et que vous ne savez pas si une autorisation préalable est requise, demandez conseil à votre responsable d'équipe, à votre supérieur hiérarchique, à votre BEL, au service des ressources humaines, au CCEO ou au Éthique et RSE. Pour toute question à ce sujet, veuillez vous référer à votre Manuel des salariés, si vous en avez un.

Q : *Je travaille chez **onsemi** depuis plusieurs années. J'envisage d'utiliser certaines des compétences et connaissances acquises dans le cadre de mon travail pour **onsemi** pour proposer des services supplémentaires à nos clients. Je n'exercerai pas mon activité personnelle pendant mes heures de travail et je n'utiliserai en aucun cas les biens de la Société à des fins personnelles. Puis-je proposer ces services ?*

R : Non. Démarrer une activité parallèle en proposant des services aux clients d'**Onsemi** crée un conflit d'intérêts. Percevoir une rémunération de la part d'un client pose problème à la fois pour vous et pour **onsemi** — notamment si votre activité concurrence l'un des services proposés par notre Société. N'oubliez pas qu'il n'est pas acceptable d'effectuer sans accord préalable un travail pour toute tierce partie avec laquelle notre Société a des relations commerciales. En outre, nous vous rappelons qu'en signalant l'éventuel conflit d'intérêts avant d'agir, **onsemi** peut vous aider à prendre la meilleure décision pour l'ensemble des parties concernées.

Membres du conseil d'administration

Tout comme pour une activité professionnelle externe, il est essentiel de divulguer toute fonction exercée en tant que membre d'un conseil d'administration externe. Si vous assumez des fonctions en tant que membre d'un conseil d'administration ou autre fonction similaire pour une société externe ou une autorité administrative, vous devez obtenir l'autorisation préalable écrite

du CCEO, du service juridique ou du Conseil d'administration d'**onsemi**. Avoir une action sociale en occupant des fonctions dans les conseils d'administration d'organisations à but non lucratif est vivement encouragé, et ne nécessite pas d'autorisation préalable. Pour toute information complémentaire à ce sujet, référez-vous aux Principes de gouvernance d'entreprise.

Membres de la famille et relations personnelles

Des conflits d'intérêts peuvent également survenir lorsque nous travaillons avec nos proches ou avec des amis. Nous devons notamment veiller à ne pas avoir de lien hiérarchique direct avec un membre de notre famille. Toute situation dans laquelle nous sommes chargés d'évaluer, de promouvoir ou de prendre des décisions concernant des membres de notre famille ou des amis proches est susceptible de donner une impression de favoritisme ou de traitement préférentiel. Si vous êtes dans une telle situation, dévoilez-la à votre responsable d'équipe ou supérieur hiérarchique. Précisons que le terme « membres de la famille » inclue les époux, les enfants, les beaux-enfants, les parents, les beaux-parents, les frères et sœurs, les oncles, les tantes, les nièces, les neveux et les époux de ces mêmes personnes. Le terme « proches » inclue aussi les individus liés par une relation amoureuse ou une autre relation intime ou d'engagement ; ou les personnes partageant un logement ou engagés dans une relation financière ou commerciale susceptible d'influencer un traitement préférentiel dans le cadre du travail. Pour toute information complémentaire sur le travail avec des proches, référez-vous à notre [Politique sur l'embauche de membres de la famille](#).

De plus, nous ne devons pas user de notre influence personnelle pour obtenir que notre Société fasse affaire avec une société dans laquelle des membres de notre famille sont susceptibles d'avoir un intérêt. Si des proches ou des amis travaillent pour une société avec laquelle **onsemi** a une relation d'affaires, vous devez le signaler immédiatement à votre manager ou à votre supérieur hiérarchique. Pensez à lui parler de toutes les difficultés susceptibles de se présenter, et prenez des mesures pour minimiser les conflits d'intérêts.

En outre, des relations avec les fournisseurs, sous-traitants, clients, concurrents ou régulateurs existants ou potentiels ne doivent affecter l'indépendance et la solidité de notre jugement pour le compte de la Société. N'oubliez pas que le plus important est d'éviter le moindre semblant de partialité. Si vous êtes dans cette situation, révélez immédiatement les faits à votre manager ou supérieur hiérarchique.

Prêts aux salariés et aux directeurs

Un conflit peut également survenir lorsqu'un directeur ou un membre de sa famille bénéficie d'avantages personnels induits en raison de son poste chez **onsemi**. Accorder un prêt à des collègues ou obtenir des garanties sur les obligations d'une autre personne à des fins

personnelles peut également créer un conflit d'intérêts. En réalité, la plupart des prêts consentis aux administrateurs et dirigeants sont interdits par la loi. Veuillez demander l'avis du service juridique avant d'accepter ces prêts ou garanties.

Investissements

Nos investissements personnels peuvent parfois affecter ou sembler affecter notre capacité à prendre des décisions professionnelles impartiales au nom de notre Société. Avoir un investissement dans l'entreprise d'un concurrent, un fournisseur, un client, un distributeur ou toute autre partie similaire avec laquelle **onsemi** a une relation commerciale est susceptible de créer un semblant de conflit d'intérêts. Notre investissement dans ces sociétés

ne doit pas être suffisamment important pour pouvoir influencer — ou sembler influencer — notre jugement sur des décisions relatives à notre Société. Pour savoir de quelle manière un investissement est susceptible d'être perçu, veuillez consulter votre responsable d'équipe, votre supérieur hiérarchique, votre CEL, le CCEO, le VP, Éthique et RSE ou le service juridique.

Opportunités d'affaires

Dans le cadre de notre travail pour **onsemi**, nous pouvons être amenés à avoir connaissance d'informations relatives à des opportunités commerciales susceptibles d'intéresser notre Société. Nous ne devons jamais chercher à profiter personnellement de ces opportunités. Agir ainsi crée un conflit d'intérêts conséquent. De la même

manière que nous ne devons pas retirer un profit personnel d'une opportunité commerciale, nous ne devons pas non plus demander aux autres à le faire à notre place. En outre, nous ne devons pas acheter ou acquérir, directement ou indirectement, des droits relatifs à tous biens ou matériels si nous savons que ces opportunités pourraient intéresser notre Société.

Cadeaux et loisirs

Les échanges de cadeaux et de loisirs sont une pratique courante dans la plupart des endroits où nous travaillons. Des échanges licites à des fins commerciales peuvent contribuer à favoriser l'entente entre notre Société et les sociétés ou individus avec lesquels nous traitons. Les cadeaux ne sont pas forcément des objets tangibles. Il peut s'agir de services, de faveurs ou autres articles de valeur. Les loisirs incluent notamment les repas, les manifestations sportives ou autres sorties auxquelles doivent être présents un représentant d'**onsemi** et de l'autre partie. Souvenez-vous que tout cadeau ou loisir ne doit pas être sollicité et qu'il doit respecter toutes les politiques des sociétés du donateur et du bénéficiaire.

Cadeaux et loisirs reçus par les salariés et les directeurs d'**onsemi**

Nous ne devons jamais accepter de cadeaux d'une valeur excessive dans l'exercice de nos fonctions en tant que salarié ou directeur d'**onsemi**. Si vous recevez, ou si on vous propose, un cadeau d'une valeur significative, vous devez demander l'avis de votre manager, de votre supérieur hiérarchique, de votre BEL, du CCEO, du VP Éthique et RSE ou du service juridique. Dans la mesure du possible, demandez une autorisation préalable pour ces cadeaux. En outre, nous n'acceptons pas les pots-de-vin ou les commissions occultes ou renvois d'ascenseur. Accepter de tels paiements illicites est illégal et contraire à l'éthique.

En outre, nous n'acceptons pas de loisirs d'une valeur excessive. Dans la plupart des cas, nous pouvons accepter les loisirs raisonnables, coutumiers et non fréquents et dans le cadre de la relation commerciale. Ceci inclut par exemple, accompagner un associé à une manifestation culturelle ou sportive ou à un repas d'affaires. Consultez votre responsable d'équipe, votre supérieur hiérarchique, votre BEL, le CCEO, le VP Éthique et RSE ou le service juridique avant d'accepter une quelconque invitation susceptible d'influencer ou de sembler influencer notre jugement indépendant.

Si le fait d'accepter un loisir peut sembler influencer notre jugement indépendant au nom de **onsemi** paraître inapproprié de toute autre manière, refusez l'offre et payez vous-même la valeur du loisir ou discutez de la situation avec votre responsable d'équipe, votre supérieur hiérarchique, votre CEL, le CCEO, le VP, Éthique et RSE ou le service juridique.

Dans certaines situations, il est impossible, voire préjudiciable, de refuser un loisir ou de retourner un cadeau. Si cela se produit, parlez de la situation à votre responsable, votre supérieur hiérarchique, votre BEL, le CCEO, le VP, éthique et RSE ou le service juridique. Ils peuvent vous aider à déterminer la meilleure approche pour protéger **onsemi**, la relation d'affaires et vous-même.

Q : *Certains fournisseurs potentiels ont soumis des offres à notre Société et je joue un rôle important dans le processus de sélection. L'un de ces fournisseurs potentiels m'a envoyé des billets pour une manifestation sportive accompagnés d'une carte portant la mention suivante « Dans l'attente de notre future collaboration ». J'adorerais emmener ma famille à cette manifestation mais je n'ai pas envie que ce cadeau me rende redevable de quelque manière que ce soit. Puis-je accepter ces billets ?*

R : Probablement pas. Vous devez immédiatement signaler le cadeau à votre responsable, à votre supérieur hiérarchique ou à votre BEL afin de déterminer la meilleure approche. Gardez tout de même à l'esprit que les lois anticorruption s'appliquent même lorsque le favoritisme n'est qu'apparent. Ainsi, si vous acceptez le cadeau et que ce fournisseur finit par remporter le contrat, vous risquez d'être soupçonné d'avoir accepté un pot-de-vin. En outre, vous devez prendre en considération le fait que le fournisseur ne participerait pas à la manifestation avec vous. Cela exclut immédiatement la possibilité que cette manifestation serve un objectif commercial.

Cadeaux et loisirs donnés ou fournis par onsemi

Certaines situations professionnelles requièrent d'offrir des cadeaux. Tout cadeau que nous offrons doit être légal, raisonnable et préalablement autorisé par un responsable ou supérieur hiérarchique. Non seulement nous ne devons jamais accepter les pots-de-vin, mais nous ne devons jamais en verser.

Nous pouvons offrir des loisirs dans la mesure où ils sont raisonnables, coutumiers et non fréquents, et organisés à des fins professionnelles. Pour savoir si le loisir offert est approprié, veuillez consulter votre responsable d'équipe, votre supérieur hiérarchique, votre BEL, le CCEO, le VP, Éthique et RSE ou le service juridique à l'avance.

Veuillez noter que les pratiques relatives à l'offre de cadeaux et de loisirs varient selon les cultures. Nos politiques et directives locales en matière de cadeaux et de loisirs traitent de ce sujet. Pour toute question

spécifique à votre région, veuillez demander conseil à votre responsable d'équipe, à votre supérieur hiérarchique ou à votre BEL.

Nous ne fournissons aucun loisir illégal, quelle que soit sa forme, et nous n'offrons aucun loisir enfreignant la politique du gouvernement ou de l'entreprise du bénéficiaire. Il est interdit aux employés de nombreuses entités gouvernementales partout dans le monde d'accepter des cadeaux ou des loisirs. Pour cette raison, vous devez obtenir l'accord de votre responsable d'équipe ou supérieur hiérarchique avant d'offrir un loisir à un représentant du gouvernement ou avant que des cadeaux ne soient offerts à une quelconque tierce partie, y compris des représentants du gouvernement. Pour les cadeaux ou loisirs dépassant une valeur symbolique, demandez l'accord de votre BEL, du CCEO, au VP, Éthique et RSE ou du service juridique. Consultez notre [Politique relative aux cadeaux, loisirs, et à l'hébergement](#) pour de plus amples informations.

Q : *Je suis en train d'envoyer des paniers gourmands pour les fêtes à certains de nos clients importants afin de les remercier de leur collaboration. Ces paniers sont modestes et j'aimerais ajouter, entre autres, des cartes-cadeaux multi-enseignes. L'un de nos clients est soumis à une politique stricte en matière de cadeaux, mais je ne veux pas désavantager ce client. Que dois-je faire ?*

R : La politique d'**Onsemi** interdit de faire des cadeaux en numéraire ou équivalent, comme des cartes-cadeaux, donc l'ajout de cartes-cadeaux multi-enseignes ne serait pas approprié. En fait, la seule exception à cette règle a été des cas de mariages ou de funérailles où la coutume locale veut que l'on fasse des cadeaux en espèces. En pareil cas, nous sommes tenus de demander des dérogations à l'interdiction des cadeaux en espèces. Consultez la section « [Dérogations au Code de déontologie professionnelle](#) » à la fin du présent Code pour plus de détails. Même dans les cas où un cadeau pourrait être autorisé en vertu de la politique d'**onsemi**, **onsemi** respecte les politiques de l'entreprise du bénéficiaire. Cela veut dire que vous devez vous abstenir d'envoyer des paniers gourmands à des clients assujettis à ces politiques et voir plutôt avec votre responsable d'équipe, votre supérieur hiérarchique ou votre BEL quelles sont les alternatives acceptables. Consultez notre [Politique relatives aux cadeaux, loisirs et à l'hébergement](#) pour plus d'informations.

Voyages

Acceptation de prise en charge de frais de voyage

Nous pouvons en général accepter que les frais de déplacement et d'hébergement soient pris en charge par un fournisseur ou une autre tierce partie dans la mesure où le voyage sert des objectifs professionnels valables et ne cherche pas à influencer, en fait ou en apparence, notre jugement indépendant. Vous devez avoir obtenu au préalable l'accord de votre responsable ou de votre supérieur hiérarchique. Tous les frais de voyage approuvés doivent être dûment enregistrés dans nos notes de frais de déplacement.

Prendre en charge des frais de déplacement

Sauf interdiction par la loi ou par la politique de

l'organisation du bénéficiaire, notre Société peut prendre en charge les frais de déplacement et d'hébergement encourus par nos clients, agents ou fournisseurs dans le cadre d'une visite des locaux ou des usines d'**onsemi**. La visite doit cependant avoir une visée professionnelle. Cela inclut les visites sur site en vue de vérifier les équipements, ou de participer à une formation.

En particulier, il convient de garder les justificatifs des déplacements effectués par des représentants du gouvernement et sponsorisés ou payés par notre Société. Toute prise en charge doit être au préalable approuvée par le CCEO, le VP Éthique et RSE ou le service juridique et un vice-président, ou toute personne d'un niveau hiérarchique supérieur, d'**onsemi**.

Dérogations au Code de déontologie professionnelle

Des dérogations sont uniquement accordées dans des circonstances exceptionnelles et après mûre réflexion. Si vous pensez qu'une exception à l'une des directives énoncées dans le présent Code mérite d'être examinée, contactez votre supérieur hiérarchique direct. Si votre supérieur hiérarchique direct accepte d'examiner une demande de dérogation, il ou elle peut demander l'avis d'un BEL, sur les conseils du CCEO, le VP Éthique et RSE et du Conseil d'administration, si nécessaire. Seul le Conseil

d'administration peut accorder une dérogation au directeur général, au directeur financier, au directeur comptable ou au contrôleur principal, ou à toute autre personne exerçant des fonctions similaires ou à tout autre directeur d'**onsemi**, ainsi que les dérogations accordées à leurs directeurs. Ces dérogations seront publiées à la date et selon les prescriptions légales et les règles de l'organisme fédéral américain de réglementation et de contrôle des marchés financiers (SEC) et du NASDAQ.

Interprétations

Le CCEO, VP Éthique et RSE a été désigné par le conseil d'administration comme la personne chargée d'interpréter les directives du présent Code et de les appliquer aux situations particulières qui peuvent poser problème. En tant que salarié d'**onsemi**, vous devez contacter le chargé de questions déontologiques de votre site (BEL) pour poser toute

question sur la conformité et sur l'éthique en rapport avec ce Code. Vous pouvez également contacter la Ligne d'assistance éthique lorsque la Loi l'autorise, en conservant votre anonymat (veuillez vous référer à la section « [Signaler une préoccupation](#) » au début du Code) ou contacter directement le CCEO ou le VP Éthique et RSE de la RSE.

Formulaire de consentement des salariés et directeurs **d'onsemi**

Code de déontologie professionnelle

J'ai lu le Code de déontologie professionnelle et je certifie que :

- Je comprends le Code de déontologie professionnelle
- Pour autant que je le sache, je me conforme au Code de déontologie professionnelle
- Je continuerai de respecter les dispositions du Code de déontologie professionnelle et toutes révisions apportées à ces dispositions
- Tous les conflits d'intérêts ont été révélés à mon responsable d'équipe, mon supérieur hiérarchique, mon BEL, ou aux ressources humaines, au représentant en matière d'éthique et de conformité, au VP Éthique et RSE (pour plus d'informations, consultez la section « [Conflit d'intérêts](#) » du Code de déontologie professionnelle)

Je comprends que, en vertu des lois et réglementations locales, le fait de ne pas signer la présente Attestation ou de ne pas respecter les dispositions du Code de déontologie professionnelle peut entraîner des sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement. Je comprends également que je suis tenu(e) de lire et d'attester chaque année que je me conforme au Code de déontologie professionnelle.

Nom (en majuscules)

Signature

Identité du salarié ou numéro de badge

Date

MESSAGE DE NOTRE PDG

onsemi innove en changeant la donne, pour aider à construire un avenir meilleur et plus durable. Bien qu'il s'agisse d'une déclaration importante et qu'elle doive rester un principe clé de notre vie quotidienne, il est essentiel que nous ne nous écartions pas de notre fondement éthique. Le secteur des semi-conducteurs et nos marchés d'application cibles sont très concurrentiels. Que vous veniez d'entrer chez **onsemi** ou que vous fassiez partie de l'équipe depuis des années, il est important de réfléchir régulièrement à notre identité et à notre conduite quand nous sommes en relations d'affaires. Nous ne devons pas perdre de vue notre identité ni nos valeurs.

Nous sommes **onsemi** : une équipe de professionnels compétents qui appliquons nos valeurs fondamentales : respect, intégrité et initiative. Ce ne sont pas que des mots, c'est un état d'esprit qui imprègne chaque interaction ou décision que nous prenons au nom de notre Société.

Notre Code de déontologie professionnelle (« Code ») définit les grands principes de la conduite légale et éthique des affaires auxquels adhère notre Société. Le Code fournit également des informations détaillées et des ressources pour vous aider au cas où vous seriez confronté à des questions ou des préoccupations d'ordre éthique. Chez **onsemi**, nous prenons notre Code au sérieux et nous attendons de nos collaborateurs du monde entier qu'ils respectent ces principes. Nous ferons tout notre possible pour protéger la confidentialité de ceux qui font état de situations préoccupante de manière anonyme via notre Ligne d'assistance éthique. Nous ne tolérerons aucun acte de représailles à l'encontre d'un salarié qui, de bonne foi, demande conseil ou fait part d'une situation préoccupante.

Notre Code contient des directives éthiques et juridiques que chacun d'entre nous doit appliquer dans ses activités professionnelles quotidiennes, ainsi que dans ses activités personnelles liées à la Société. Bien qu'il ne couvre pas toutes les situations juridiques ou éthiques auxquelles nous pouvons être confrontés, il résume un grand nombre de lois que nous devons connaître et respecter là où nous exerçons nos activités. Nous vous encourageons à signaler toute situation préoccupante concernant le non-respect de ces lois à votre représentant Éthique et Conformité ou à tout membre du service juridique. En attestant que nous avons pris connaissance de notre Code chaque année, nous acceptons tous de suivre les mêmes normes éthiques élevées que nos collègues.

Nous sommes tous fiers de notre Société, de nos produits, de notre réputation et de notre engagement à travailler avec honnêteté et intégrité. Je vous invite à vous joindre à moi et à notre conseil d'administration pour renouveler votre engagement envers notre Code cette année.

Nous vous remercions par avance de prendre le temps de lire notre Code et de le respecter chaque jour en tant que salarié de **onsemi**.

Hassane El-Khoury

Président directeur général

ADDENDUM

PAYS	NUMÉRO D'ASSISTANCE TÉLÉPHONIQUE	À L'INVITE DE L'ANGLAIS, COMPOSEZ
Australie	1-800-94-8150	
Belgique	0-800-748-19	
Canada	1-844-935-0213	
Chine	400-120-0176	
République tchèque	800-142-490	
Finlande	0800-41-3682	
Allemagne	0-800-0010086	
Hong Kong	800-964-146	
Inde	000-800-9191055	
Irlande	1-800-851-150	
Israël	1-809-477-265	
Italie	800-761697	
Japon	0800-123-2333	
Corée	00798-11-003-9294	
Malaisie	1-800-81-9976	
Pays-Bas	0800-0224703	
Philippines (Alabang, Carmona, Cebu)	<ul style="list-style-type: none"> • Ligne fixe ou mobile avec les fournisseurs Smart, Digitel/Sun : 1800-1322-0333 • Mobile avec Globe Provider : 105-11, à l'invite en anglais composez 844-935-0213 • Ligne fixe de l'usine : 4567. 	
Philippines (Tarlac)	<ul style="list-style-type: none"> • Ligne fixe ou mobile avec les fournisseurs Smart, Digitel/Sun : 1800-1322-0333 • Mobile avec Globe Provider : 105-11, à l'invite en anglais composez 844-935-0213 • Ligne fixe de l'usine : **123 	
Roumanie	0800-890-295	
Russie	8-800-301-83-98	
Singapour	800-492-2389	
Slovaquie	0800-002-591	
Slovénie	080-688802	
Espagne	900-999-372	
Suède	020-88-15-32	
Suisse	0800-000-092	
Taiwan	00801-49-1584	
Thaïlande	18-0001-4543	
Turquie	0800-621-2119	
Royaume-Uni	0800-098-8332	
États-Unis	1-844-935-0213	
Vietnam (VNPT)	1-201-0288	844-935-0213
Vietnam (Viettel)	1-228-0288	844-935-0213
Vietnam (Viettel)	1-228-0288	844-935-0213

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

www.onsemi.com

onsemi TM