

Building
Trust Together

Code de Conduite

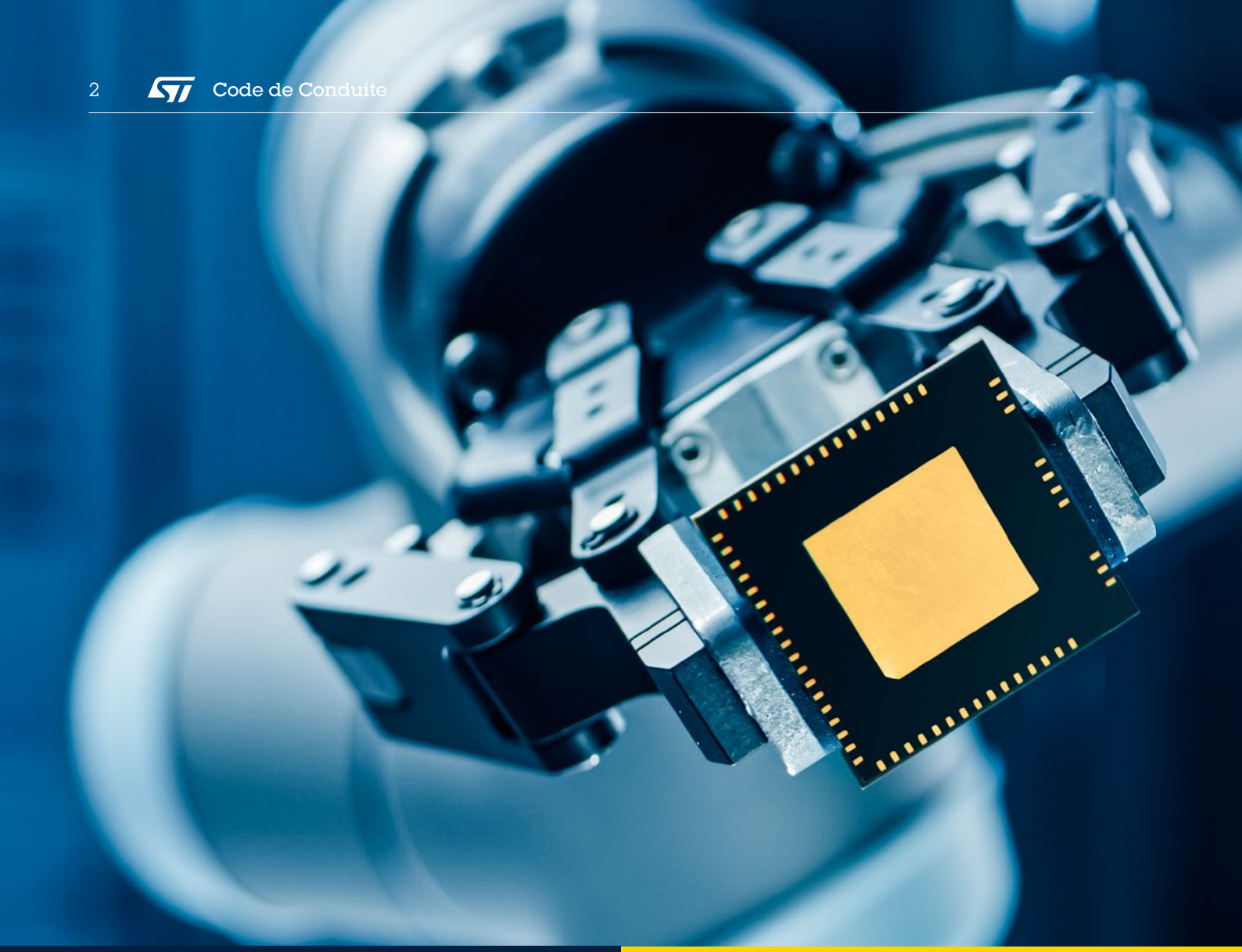


Table des Matières

Message de notre Président et CEO ... 5

Avant-propos de notre Chief Ethics & Compliance Officer 6



1. Nous vous aidons à prendre la bonne décision 8

2. Speak Up : signalez en toute sécurité 9

3. Nous exerçons nos activités avec intégrité 10

3.1. Conflit d'intérêts 10
3.2. Corruption et pots-de-vin 12
3.3. Cadeaux, repas et divertissements 14
3.4. Contributions politiques et philanthropiques 16
3.5. Pratiques comptables 18
3.6. Délit d'initié 20
3.7. Trade compliance (conformité commerciale) 22
3.8. Concurrence loyale 24

4. Nous respectons les personnes et préservons l'environnement 26

4.1. Nous respectons tous les individus 26
4.2. Nous faisons de la santé et de la sécurité une priorité 28
4.3. Nous œuvrons pour les droits humains 30
4.4. Nous préservons l'environnement 32

5. Nous protégeons nos données, nos informations et nos actifs 34

5.1. Actifs et informations confidentielles 34
5.2. Confidentialité des données 36
5.3. Usage des réseaux sociaux 38
5.4. Intelligence artificielle 40

6. Nous visons l'excellence dans tout ce que nous entreprenons 42

7. Responsabilité et ressources 43

7.1. Mesures disciplinaires 43
7.2. Ressources 43

Note : Dans le présent Code de Conduite, « ST » ou « Entreprise » désigne STMicroelectronics N.V. et ses filiales détenues majoritairement.



Jean-Marc Chery

Président et Chief Executive Officer

L'éthique et l'intégrité sont au cœur de nos décisions, chaque jour et partout dans le monde, et elles garantissent notre succès à long terme.

Message de notre Président et CEO

Chez ST, nous créons et développons des technologies de semi-conducteurs au service de nos clients. Nos innovations ont un impact positif sur notre quotidien et ouvrent la voie à un monde plus durable.

Cette version actualisée de notre Code de Conduite reflète notre engagement en faveur d'une culture éthique forte, qui définit notre identité en tant qu'Entreprise où l'intégrité, le respect et la responsabilité sont au cœur de nos décisions.

Notre Code de Conduite est plus qu'un ensemble de règles et de principes ; il reflète les valeurs qui guident nos actions au quotidien. Il réaffirme les valeurs qui définissent notre identité et la façon dont nous travaillons ensemble :

- **L'intégrité –** nous exerçons nos activités selon les plus hauts standards éthiques, nous honorons nos engagements, nous tenons nos promesses, nous faisons preuve de loyauté et d'équité, et nous défendons ce qui est juste.
- **L'humain –** nous agissons avec transparence, confiance et sincérité. Nous favorisons le partage des connaissances, encourageons les contributions de chacun et participons au développement de nos employés par la responsabilisation, le travail d'équipe et la formation. Chacun de nous s'engage personnellement dans ce processus d'amélioration continue.
- **L'excellence –** nous mettons l'accent sur la qualité et la satisfaction de nos clients, ainsi que sur la création de valeur pour tous nos partenaires. Nous sommes agiles, encourageons l'innovation et le développement de compétences, et sommes responsables de nos actes. Nous agissons avec discipline, nous basons nos décisions sur des faits et nous concentrons sur les priorités.

Chacun d'entre nous se doit de respecter ces engagements. Faire ce qui est juste n'est pas toujours le chemin le plus facile, mais c'est toujours le bon. En nous imposant individuellement et collectivement, les normes éthiques les plus élevées partout où nous opérons, nous renforçons notre Entreprise, protégeons notre culture et nos employés, et favorisons la confiance de l'ensemble de nos parties prenantes, y compris de nos clients, employés, fournisseurs, partenaires commerciaux, actionnaires et des autorités.

Je vous invite à lire attentivement ce Code de Conduite, à l'utiliser comme guide, à demander conseil en cas de doute et à signaler sans hésiter tout comportement qui ne correspondrait pas à nos valeurs.

En plaçant l'intégrité, le respect et la responsabilité au cœur de nos décisions, nous nous donnons les moyens de notre ambition, construisons un succès durable et créons de la valeur à long terme pour l'ensemble de nos parties prenantes.

Je compte sur chacune et chacun d'entre vous pour contribuer au succès de ST, en promouvant et en respectant les principes définis dans notre Code de Conduite. Merci pour votre engagement.

Avant-propos de notre Chief Ethics & Compliance Officer

Maintenir une culture éthique forte est vital pour toute organisation, et essentiel à la réussite de notre Entreprise. Elle nourrit la confiance de l'ensemble de nos parties prenantes, protège notre réputation et nos employés, soutient une croissance durable et crée de la valeur à long terme pour toutes les personnes liées à notre activité.

La confiance est le fondement d'un succès durable. Elle favorise le travail d'équipe, la collaboration et l'innovation, en permettant à chacun de donner le meilleur de lui-même tout en garantissant un environnement de travail sûr et éthique pour tous. Cette confiance ne se gagne que si nous agissons constamment avec intégrité, tout en respectant nos valeurs et principes.

Je vous encourage à lire attentivement notre Code de Conduite, à en discuter ouvertement avec vos collègues et à vous y référer régulièrement. N'oubliez pas que la façon dont nous atteignons nos objectifs est tout aussi importante que les résultats eux-mêmes. Notre Code de Conduite constitue un cadre de référence qui nous guide tout au long de notre parcours professionnel chez ST, en définissant qui nous sommes en tant qu'Entreprise et fixant des attentes claires quant à la manière dont nous nous comportons les uns envers les autres et menons nos activités de façon éthique, où que nous soyons. Chacun d'entre nous a la responsabilité de respecter ces principes et ces valeurs, même lorsque personne ne nous regarde.

Bien que ce Code de Conduite (ainsi que nos politiques et procédures) ne puisse pas couvrir toutes les situations auxquelles vous pourriez être confronté, il intègre nos valeurs communes et les principes éthiques qui doivent guider nos actions au quotidien. Si vous avez le moindre doute quant à la conduite à tenir, n'hésitez pas à demander conseil avant d'agir.

En ma qualité de Chief Ethics & Compliance Officer chez ST, je m'engage à faire en sorte que vous puissiez bénéficier de conseils et de ressources facilement accessibles, ainsi que d'un canal sûr pour signaler toute préoccupation en toute sécurité, sans crainte de représailles. Notre leadership team soutient pleinement cet engagement.

Nous avons tous un rôle essentiel à jouer pour favoriser un environnement dans lequel chacun se sent respecté, en sécurité et encouragé à faire ce qui est juste.

Ce Code de Conduite engage tous les employés de ST (qu'ils soient à temps partiel, sous-traitants, temporaires, stagiaires, télétravailleurs ou à temps plein), quels que soient leur rôle, leur fonction ou leur ancienneté, ainsi que pour les membres de l'Executive Committee et de notre Board. Nous attendons de nos fournisseurs et autres partenaires commerciaux qu'ils respectent ces mêmes standards en matière d'intégrité, de respect et de responsabilité, conformément aux lois et réglementations en vigueur.

Je vous remercie de votre engagement à renforcer cette confiance et à faire progresser ensemble notre culture éthique.



Philippe Dereeper

Chief Ethics & Compliance Officer et Executive Secretary du Supervisory Board

En cultivant et en préservant une culture fondée sur l'intégrité, le respect et la responsabilité, nous renforçons la confiance et créons de la valeur à long terme pour l'ensemble de nos parties prenantes.

1. Nous vous aidons à prendre la bonne décision

La manière dont nous menons nos activités et concrétisons nos ambitions est tout aussi importante que le fait d'y parvenir. Nous voulons être reconnus pour notre capacité à prendre les bonnes décisions. Si vous êtes confronté à une décision difficile ou que vous avez un doute, demandez conseil et sollicitez de l'aide avant d'agir.

Pour vous aider à prendre les bonnes décisions, posez-vous toujours les cinq questions suivantes :

1. Est-ce légal ou conforme aux normes en vigueur ?

Si oui

2. Est-ce en accord avec les valeurs de notre Entreprise ?

Si oui

3. Est-ce en ligne avec notre Code de Conduite ainsi que nos politiques et procédures ?

Si oui

4. Est-ce que cela me semble être la bonne décision ? En suis-je certain ?

Si oui

5. Cela passerait-il le *red face test* (test de la « honte ») ? Cela n'affecterait-il pas ma réputation ou celle de l'Entreprise si mes collègues, ma famille ou les médias venaient à le découvrir ?

Si oui

Vous pouvez poursuivre

Stop, n'allez pas plus loin

Si vous n'êtes pas sûr ou si vous ne pouvez pas répondre oui à chacune de ces 5 questions, veuillez contacter le département Ethics, Compliance & Privacy pour obtenir conseil avant d'agir.

Si la réponse est non ou si vous n'êtes pas sûr

Ce petit guide pratique est là pour vous aider à faire les bons choix, mais il n'est pas exhaustif. Pour connaître en détail les exigences et les processus relatives à la manière dont nous menons nos activités avec intégrité chez ST, veuillez-vous référer aux politiques et procédures qui complètent notre Code de Conduite. Vous pouvez aussi contacter le département Ethics, Compliance & Privacy.

2. Speak Up : signalez en toute sécurité

Nous promouvons une culture d'entreprise fondée sur la confiance, l'intégrité, le respect et la responsabilité. « Speak Up », notre dispositif d'alerte, est un élément clé de cette culture et constitue un pilier essentiel pour garantir un environnement de travail éthique et responsable.

Nous encourageons chacun à signaler, de bonne foi, tout doute concernant de possibles violations de notre Code de Conduite, de nos politiques ou de la loi, en utilisant la Hotline Éthique mise à disposition par l'Entreprise, dès la constatation ou même en cas de simple soupçon de comportement anormal. La Hotline Éthique garantit la confidentialité et, lorsque la loi le permet, l'anonymat, tout en offrant un canal sécurisé pour remonter tout problème. Elle garantit également que les informations communiquées sont traitées de manière sécurisée.

Chaque signalement reçu est pris au sérieux et considéré comme une opportunité d'identifier d'éventuels problèmes et de renforcer notre engagement en faveur de l'intégrité, du respect et de la responsabilité dans l'exercice de nos activités.

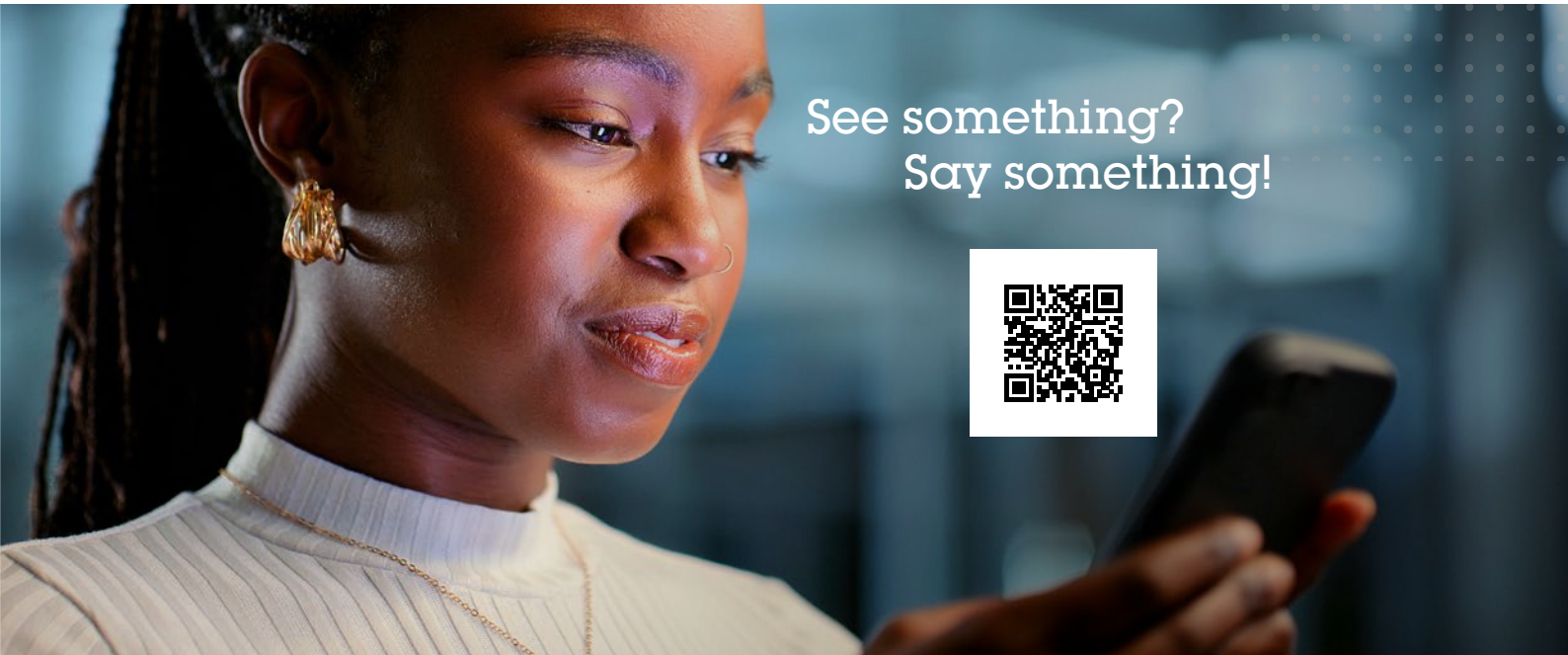
Tous les employés de ST, ainsi que les parties prenantes concernées (fournisseurs, partenaires commerciaux, etc.), doivent pouvoir s'exprimer librement. Nous les encourageons à le faire ouvertement et honnêtement, sans crainte de représailles. Chaque signalement effectué de bonne foi sera examiné et, le cas échéant, donnera lieu à l'ouverture d'une enquête interne indépendante. Un compte rendu sera également communiqué à la personne ayant effectué le signalement, et ce, dans les délais impartis.

Nous ne tolérons aucune forme de représailles. Tout employé de ST ou toute partie prenante qui estime avoir été victime de représailles doit immédiatement en informer la Hotline Éthique et/ou le département Ethics, Compliance & Privacy.

Nous vous encourageons à signaler toute situation que vous jugez anormale, ainsi que tout comportement dont vous êtes témoin ou victime et qui serait contraire aux principes énoncés dans le présent Code de Conduite. Notre Hotline Éthique est disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, par téléphone ou en ligne. Poursuivons nos efforts pour promouvoir et maintenir une culture où l'éthique et l'intégrité guident notre conduite professionnelle partout où nous opérons, et continuons à travailler ensemble pour préserver une culture d'intégrité, de respect et de responsabilité qui protège nos employés, nos activités et la réputation de ST.

Merci pour votre confiance.

Nous promouvons une culture d'entreprise fondée sur la confiance, l'intégrité, le respect et la responsabilité.



3. Nous exerçons nos activités avec intégrité



3.1. Conflit d'intérêts

Un conflit d'intérêts survient lorsque l'intérêt personnel d'un employé (qu'il soit financier, professionnel, familial, sentimental, associatif, culturel ou philanthropique, par exemple) est susceptible d'altérer son jugement, ses actions ou son absence d'action dans le cadre de l'exercice de ses fonctions chez ST. Lorsqu'une telle situation survient, qu'elle soit réelle, potentielle ou qu'elle donne simplement l'apparence d'un conflit d'intérêts, elle doit être signalée et communiquée sans délai à l'Entreprise afin de pouvoir être correctement évaluée et traitée. Nous ne laissons pas nos intérêts personnels, ni toute autre considération, influencer nos décisions commerciales ou les intérêts de l'Entreprise.

Nous devons toujours veiller à ce que les intérêts personnels des employés soient communiqués de manière transparente à l'Entreprise et ne soient pas en conflit avec ceux de ST. Voici quelques exemples de conflits d'intérêts :

- Relations personnelles : situations dans lesquelles les relations personnelles, telles que les relations familiales ou sentimentales, pourraient influencer les décisions commerciales.
- Intérêts financiers : détention d'intérêts financiers susceptibles d'influencer des décisions commerciales dans des entreprises concurrentes, fournisseurs ou clientes.
- Emploi externe : exercice d'un emploi ou d'activités commerciales susceptibles d'entrer en conflit avec les responsabilités de l'employé et son devoir de loyauté envers l'Entreprise.

Chacun d'entre nous doit signaler à l'Entreprise, dans les meilleurs délais, toute situation de conflit d'intérêts réelle, potentielle ou même perçue comme telle, afin de permettre, le cas échéant, une évaluation et une gestion appropriées. La déclaration et la gestion transparentes des conflits d'intérêts renforcent la confiance entre les employés, les clients et les partenaires commerciaux, et favorisent des relations durables et positives. Des conflits d'intérêts peuvent parfois survenir ; l'essentiel est de les gérer avec transparence et responsabilité.

Quelques exemples pratiques

NOS ACTIONS



- Nous signalons rapidement et de manière proactive tout conflit d'intérêts, qu'il soit réel, potentiel ou perçu.
- Nous proposons régulièrement des formations et/ou des sessions de sensibilisation aux employés pour les aider à identifier et à gérer de manière appropriée les conflits d'intérêts.
- En cas de doute, nous nous adressons au département Ethics, Compliance & Privacy pour nous aider à identifier et gérer les conflits d'intérêts.

Pour plus d'informations, veuillez consulter notre politique « *Conflict of Interest* ».

Nous ne laissons pas nos intérêts personnels influencer nos décisions commerciales ou les intérêts de STMicroelectronics.

EN PRATIQUE



Question :
Un ami vous propose, comme deuxième emploi, de réaliser une mission de conseil pour une nouvelle start-up dont l'activité n'est pas en concurrence directe avec celle de ST. Vous envisagez d'accepter cette offre sans en informer ST. Est-ce approprié ?

Réponse :
L'exercice d'activités professionnelles extérieures, telles que des missions de conseil, peut créer une situation dans laquelle votre loyauté est, pourrait être ou semble être partagée. Toutes ces activités ne créent pas nécessairement un conflit d'intérêts, mais le risque de conflit existe. C'est pourquoi vous devez déclarer toute activité extérieure à ST avant de l'accepter, afin qu'elle puisse être évaluée au préalable.

Question :
Un acheteur est en cours de négociation avec une entreprise tierce potentielle, reconnue pour son expertise dans le domaine et susceptible de devenir fournisseur. La sœur de l'acheteur est directrice commerciale au sein de cette entreprise. Que doit faire l'acheteur ?

Réponse :
Même en l'absence de faveur, cette situation constitue un conflit d'intérêts et un risque de loyauté partagée, susceptibles d'affecter les intérêts de l'Entreprise et la réputation de l'employé. L'acheteur doit déclarer cette situation à ST et se récuser de toute discussion avec ce fournisseur potentiel. Il est essentiel de veiller à ce que toutes les décisions d'achats soient prises sur la base du mérite et dans le meilleur intérêt de l'Entreprise, à l'abri de tout biais ou gain personnel.

3.2. Corruption et pots-de-vin

Nous appliquons une tolérance zéro pour toute forme de corruption ou versement de pots-de-vin. Nous ne recevons, n'offrons, n'acceptons ni ne donnons d'argent, de services, de faveurs ou de cadeaux dans le but d'obtenir un avantage commercial indu de la part de membres de gouvernements, d'autres entreprises ou de toute autre partie.

Toute forme de corruption - y compris, sans s'y limiter, les pots-de-vin, les paiements de facilitation et le trafic d'influence - qu'elle soit le fait d'employés ou de partenaires commerciaux agissant pour ou au nom de ST, directement ou indirectement, est inacceptable. ST interdit strictement tout paiement de facilitation, quelles que soient les coutumes ou pratiques locales. Les paiements de facilitation comprennent, par exemple, les versements destinés à accélérer certaines procédures administratives (telles que la délivrance de permis, de licences ou le dédouanement) ou à hâter le traitement de dossiers par l'administration.

La corruption peut être active ou passive, directe ou indirecte, mais dans tous les cas, elle est illégale et constitue une infraction pénale :

- **La corruption active** consiste à offrir, promettre ou verser un pot-de-vin à quelqu'un.
- **La corruption passive** se produit lorsqu'une personne sollicite, accepte de recevoir ou reçoit un pot-de-vin de quelqu'un.
- **La corruption directe** se produit lorsque la personne impliquée s'engage personnellement à offrir, donner, demander ou accepter un pot-de-vin.
- **La corruption indirecte** se produit lorsque l'acte de corruption est réalisé par le biais d'intermédiaires, d'agents ou de partenaires commerciaux, afin de dissimuler l'implication ou de faciliter l'acte de corruption.

Bien que la corruption puisse toucher tous les États, tous les secteurs et toutes les professions, certains pays, certaines personnes et certaines activités sont plus exposés à ce risque et nécessitent une vigilance accrue.

De plus, nous devons faire preuve d'une vigilance particulière lorsque nous interagissons avec des fonctionnaires ou des représentants du gouvernement, qui sont soumis à des règles et restrictions spécifiques. L'expression « fonctionnaires » ou « représentants du gouvernement » désigne de manière générale :

- Les dirigeants et employés de gouvernements, d'agences gouvernementales ou d'organisations internationales ;
- Les personnes agissant au nom d'une agence gouvernementale ou d'une organisation internationale publique ;
- Les dirigeants ou employés d'entreprises publiques ou contrôlées par l'État ;
- Les membres ou employés de partis politiques, ainsi que les candidats à des fonctions publiques ;
- Les membres de familles royales et/ou régnantes.

Toute forme de corruption, de pot-de-vin ou de trafic d'influence est strictement interdite, quel que soit le statut de son bénéficiaire.

Si les employés sont confrontés à une demande ou à une offre pouvant être considérée comme un acte de corruption, qu'elle soit directe ou indirecte, active ou passive, ils doivent immédiatement en informer l'Entreprise, par exemple via le département Ethics, Compliance & Privacy ou la Hotline Éthique.

Le respect des normes anticorruption, en conformité avec les lois et réglementations applicables dans les pays où nous opérons, est en accord avec nos valeurs et renforce notre réputation d'acteur commercial digne de confiance. Il garantit que nos décisions commerciales sont prises de manière transparente et fondées sur le mérite, ce qui contribue à protéger nos actifs et notre réputation, tout en soutenant le succès à long terme de notre Entreprise.

Nous choisissons nos partenaires commerciaux avec attention. Lorsque nous établissons une relation commerciale, nous nous assurons que nos partenaires partagent nos valeurs et qu'ils adoptent des normes de conduite similaires. Cela inclut la réalisation d'une *due diligence* approfondie sur les tiers avant d'engager toute relation commerciale, afin d'évaluer s'ils respectent des principes éthiques similaires aux nôtres.

Nos partenaires commerciaux, qu'il s'agisse de nos fournisseurs directs ou indirects, de nos clients ou d'autres parties prenantes, jouent un rôle crucial dans nos activités. Nous veillons à ce qu'ils respectent nos normes d'intégrité, de qualité et de pratiques commerciales éthiques. Nous attendons également d'eux qu'ils nous signalent toute situation ou problème qu'ils pourraient rencontrer.

Pour plus d'informations, veuillez consulter notre politique *« Anti-Bribery and Corruption »*.

Quelques exemples pratiques

NOS ACTIONS



- Nous appliquons une politique de tolérance zéro envers la corruption et les pots-de-vin.
- Nous respectons les lois et réglementations applicables en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence.
- Nous évaluons les risques liés à la corruption et aux pots-de-vin et les minimisons au moyen de diverses activités, telles que le suivi, les contrôles comptables et non comptables, ainsi que les activités d'audit.
- Nous proposons régulièrement des formations et/ou des sessions de sensibilisation à destination des employés exposés afin de les aider à reconnaître et à prévenir la corruption et les pots-de-vin.
- Nous effectuons des *due diligences* approfondies sur les tiers afin de nous assurer que nous travaillons avec et par l'intermédiaire de partenaires réputés, en leur demandant de s'engager à respecter les normes applicables en matière de lutte contre la corruption et les pots-de vin.
- Nous demandons à nos tiers de mettre en œuvre des mesures de lutte contre la corruption et les pots-de-vin.
- Nous réévaluons régulièrement l'efficacité de notre programme de lutte contre la corruption et les pots-de-vin et l'adaptons afin de garantir son efficacité.

Tolérance zéro

pour la corruption et les pots-de-vin.

EN PRATIQUE



Question :

L'employé A insiste pour sélectionner de toute urgence un prestataire de services spécifique, sans suivre le processus d'appel d'offres habituel et les procédures établies. L'employé B - qui observe la situation - soupçonne que son collègue pourrait recevoir un avantage en échange de l'attribution du marché à ce fournisseur spécifique. Que doit faire l'employé B ?

Réponse :

Nous devons reconnaître et éviter toutes les situations qui pourraient être perçues comme offrant, promettant, donnant ou recevant un avantage quelconque, financier ou non, en échange d'un bénéfice indu. L'employé B doit signaler la situation via le dispositif d'alerte de l'Entreprise.

Question :

Est-il acceptable qu'un employé demande à un fonctionnaire, avec lequel il entretient des relations personnelles, d'accélérer l'approbation d'un permis, même s'il n'y a aucun échange d'argent ?

Réponse :

Non, cela est considéré comme du trafic d'influence et enfreint le Code de Conduite de ST. Utiliser des relations personnelles pour obtenir un traitement préférentiel compromet l'équité et la transparence. Toutes les interactions avec des agents publics doivent être menées de manière transparente et impartiale, conformément aux lois applicables et aux politiques de l'Entreprise.

3.3. Cadeaux, repas et divertissements

Les cadeaux, repas et divertissements peuvent être des pratiques courantes pour entretenir de bonnes relations d'affaires et sont généralement acceptables, dès lors qu'ils restent raisonnables, appropriés et qu'ils sont offerts sans intention d'influencer des décisions, de créer des obligations ou de générer un conflit d'intérêts. Les cadeaux, repas et divertissements ne doivent jamais être offerts ou acceptés dans l'attente d'obtenir quelque chose en retour, car cela pourrait être perçu comme créant une situation de conflit d'intérêts ou comme une tentative de corruption ou de pots-de-vin. Par conséquent, les employés de ST doivent toujours déclarer ces gestes de manière transparente à l'Entreprise.

Les cadeaux, repas et divertissements désignent tout objet ou forme d'hospitalité d'une valeur raisonnable, offert à ou reçu de la part de partenaires commerciaux, fournisseurs, clients ou autres tiers, pour lequel aucune contrepartie financière n'est versée par le destinataire. Nous pouvons offrir ou recevoir des cadeaux, repas et invitations conformes aux lois et réglementations applicables, à condition qu'ils respectent notre politique ainsi que la politique du bénéficiaire.

Les cadeaux, repas et divertissements offerts ou reçus doivent toujours être :

- **Raisonnable** : en termes de montant et de fréquence, compte tenu de la position du destinataire, et proportionné à l'occasion (en tenant compte du lieu, du secteur et de l'ancienneté du destinataire).
- **Approprié** : offert dans un but commercial légitime, en tenant compte de la nature du cadeau (son type, sa valeur et son adéquation avec les standards professionnels et éthiques) et du moment où il est offert (par exemple, pas au cours d'un processus d'appel d'offres), et ce, conformément aux pratiques légales et coutumières.

Quelques exemples pratiques

NOS ACTIONS



- Nous faisons preuve de transparence et déclarons à l'Entreprise tous les cadeaux, repas et invitations offerts, reçus ou refusés.
- Nous nous demandons si le cadeau, le repas et l'invitation pourraient être perçus comme une tentative d'influencer une décision commerciale et, à ce titre, être inappropriés.
- Nous n'acceptons ou n'offrons que des cadeaux, des repas et des divertissements dont la valeur est appropriée et raisonnable.
- Nous n'offrons ni n'acceptons quoi que ce soit dont nous ne serions pas à l'aise de discuter avec nos collègues ou nos amis.
- Nous nous posons toujours les questions suivantes : Le cadeau poursuit-il un objectif commercial légitime ? Est-il modeste ou pourrait-il inciter le destinataire à se sentir obligé de rendre la pareille ? Est-il offert à un moment délicat, par exemple pendant un processus d'appel d'offres ?
- Nous n'attendons jamais rien en échange des cadeaux, repas et invitations reçus ou offerts.
- En cas de doute quant à la nature appropriée d'un cadeau, d'un repas ou d'une invitation, nous demandons conseil.

Pour plus d'informations, veuillez consulter notre procédure « *Gifts, Meals and Entertainment* ».

Les cadeaux, les repas et les invitations ne doivent jamais être offerts dans l'attente d'obtenir quelque chose en retour.

- **Transparent :** offert ouvertement, avec une déclaration conforme aux politiques de l'Entreprise, garantissant une visibilité totale et la traçabilité ou documentation adéquate du geste.
- **Sans intention inappropriée :** donné sans rien attendre en retour et sans chercher à influencer une décision, ni à obtenir un avantage indu.

Nous nous engageons à ne pas offrir ni accepter de cadeaux, de repas ou d'invitations qui pourraient compromettre des décisions commerciales justes et indépendantes, ou qui pourraient être – ou être perçus comme - un conflit d'intérêts, un avantage indu ou un pot-de-vin.

De plus, certains biens sont toujours interdits en raison de leur nature :

- Espèces ou équivalent d'espèces (par exemple, bons, chèques-cadeaux ou cartes-cadeaux).
- Objets illégaux (par exemple, armes, drogues, etc.).
- Objets inappropriés (par exemple, tout article à caractère sexuel).
- Articles de luxe ou extravagants (par exemple, voyage tous frais payés vers une destination exotique, adhésions à des clubs de loisirs exclusifs, etc.).

Enfin, les cadeaux, repas et invitations offerts à des fonctionnaires ou à des représentants de gouvernements sont particulièrement sensibles et ne sont donc pas autorisés (toute exception éventuelle nécessite une évaluation préalable et une autorisation écrite du département Ethics, Compliance & Privacy).

EN PRATIQUE

Question :
Au cours d'un appel d'offres, un fournisseur potentiel vous a proposé, à vous et à votre partenaire, un week-end tout compris. Que devez-vous faire ?

Réponse :
Refusez-le cadeau/l'invitation et signalez immédiatement l'incident à votre supérieur hiérarchique et au département Ethics, Compliance & Privacy.

Question :
Un sous-traitant invite l'équipe ayant travaillé sur un projet de longue durée à un dîner pour célébrer la réussite de la collaboration. Est-ce acceptable ?

Réponse :
Oui, organiser un dîner après la réussite d'un projet est généralement acceptable. Cependant, de telles invitations de la part d'un sous-traitant ne doivent jamais être attendues, demandées ou sous-entendues comme étant nécessaires au maintien de la relation. L'invitation doit être raisonnable, peu fréquente et clairement sans rapport avec toute décision commerciale en cours ou future. En cas d'incertitude ou si d'autres éléments doivent être pris en compte (par exemple, des négociations en cours, des appels d'offres actifs ou la valeur de l'invitation), demandez conseil avant d'agir.

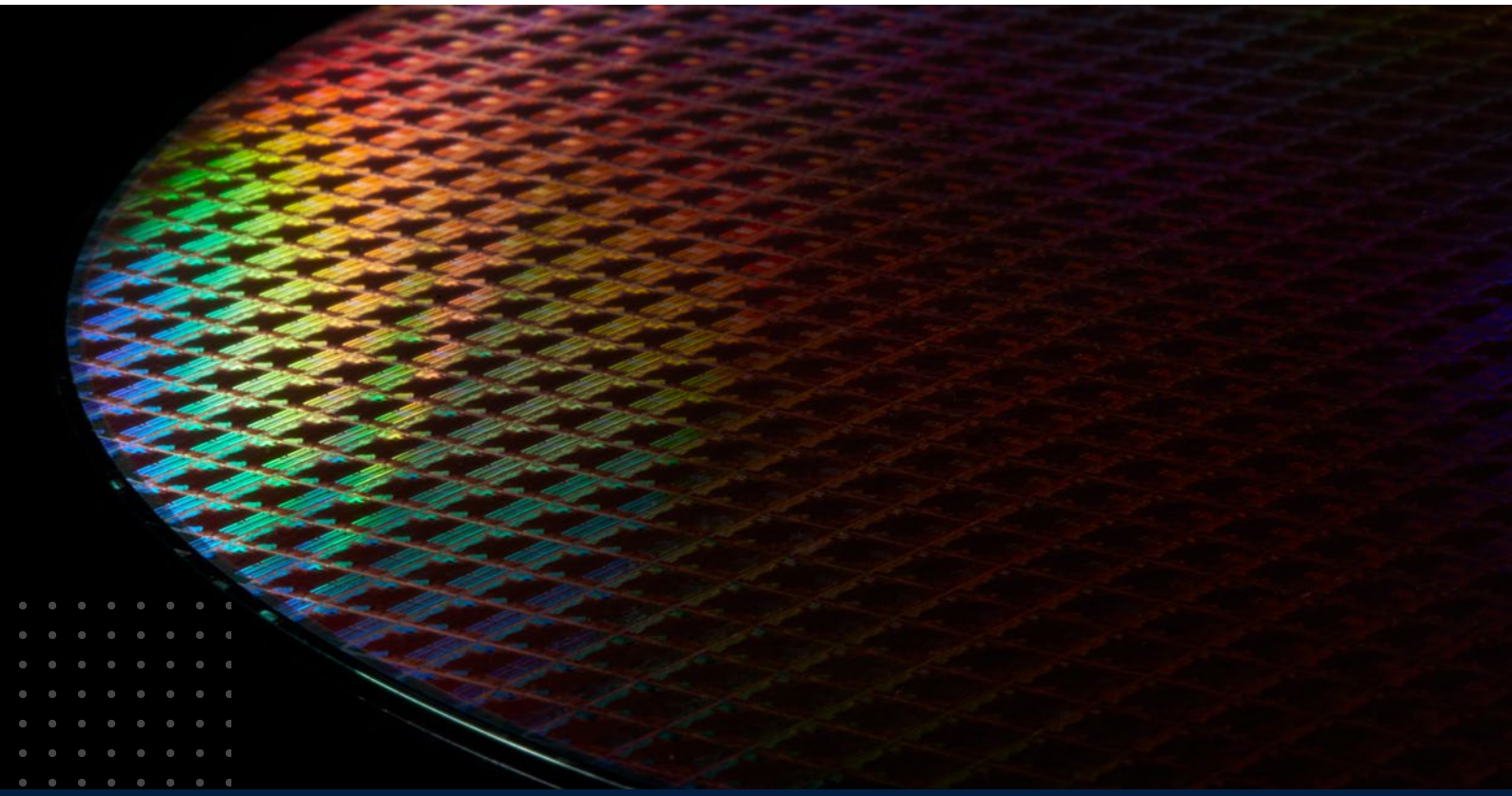
3.4. Contributions politiques et philanthropiques

ST reste neutre en matière de politique en ne mettant pas à disposition de fonds, de ressources ou de temps de l'Entreprise à des fins politiques. Les employés de ST sont libres d'exprimer leurs propres opinions, mais il est important de rappeler que celles-ci doivent rester personnelles et ne pas être présentées comme celles de ST ou de sa direction. Lorsque des employés participent à des activités politiques, telles que l'envoi d'e-mails ou de courriers, ou qu'ils consacrent du temps, de l'argent ou des ressources à des causes ou à des candidats politiques, cette implication doit être faite à titre individuel et rester strictement séparée de l'Entreprise.

ST ne fait pas de contributions ni de dons politiques et, à ce titre, respecte les lois qui encadrent et limitent les interactions que peuvent avoir les entreprises dans tout processus politique.

Nous soutenons les œuvres caritatives, les actions humanitaires et les activités philanthropiques. Toutefois, nous réalisons au préalable une *due diligence* en matière d'intégrité des affaires avant d'effectuer une contribution caritative au nom de ST. Parfois, ce que nous considérons comme une activité caritative et légitime peut être liée à des causes politiques ou servir de vecteur à des actes de corruption.

Pour plus d'informations, veuillez-vous référer à notre procédure *« Donation, Fundraising and Sponsorship »*.



Quelques exemples pratiques

NOS ACTIONS



- Nous n'utilisons pas les fonds, le temps ou les ressources de l'Entreprise à des fins politiques.
- Nous respectons les opinions politiques personnelles des employés, mais celles-ci doivent rester distinctes de celles de l'Entreprise.
- Nous soutenons les activités caritatives, sous réserve d'une *due diligence* afin de garantir qu'elles sont légitimes et éthiques.

Conformément aux lois et réglementations en vigueur, ST reste neutre et ne fournit ni fonds, ni ressources, ni temps à des fins politiques.

EN PRATIQUE



Question :
On vous demande de faire un don à un candidat politique au nom de ST. Que devez-vous faire ?

Réponse :
Refusez poliment, en expliquant que ST ne fait pas de contributions politiques et qu'effectuer un tel don au nom de ST est contraire à la politique de l'Entreprise. Signalez immédiatement la demande reçue au département Ethics, Compliance & Privacy.

Question :
Pour obtenir une décision favorable d'un Agent Public, un employé envisage de faire un don à une organisation à but non lucratif avec laquelle cet Agent Public est connu pour être associé. Que convient il de faire ?

Réponse :
Choisir une organisation à but non lucratif associée à un Agent Public dans le but d'obtenir une décision favorable constituerait un conflit d'intérêts et une forme de corruption. Cela représenterait une violation du Code de Conduite de ST. Toute personne qui a connaissance ou soupçonne un tel comportement doit immédiatement le signaler à la Hotline Éthique ou au département Ethics, Compliance & Privacy. Il est essentiel de veiller à ce que toutes les décisions soient prises de manière transparente et éthique, sans aucune influence indue ni avantage personnel.

3.5. Pratiques comptables

Maintenir des registres financiers et non financiers exacts et complets dans les pays où nous opérons est essentiel pour respecter les lois et satisfaire aux exigences légales et réglementaires. La tenue des registres et les autres tâches comptables sont effectuées conformément aux cadres comptables nationaux et aux réglementations fiscales applicables dans chaque juridiction, en suivant des politiques et des procédures d'entreprise standardisées.

Les rapports financiers et non financiers doivent être établis dans les délais impartis, conformément aux référentiels et aux exigences réglementaires en vigueur, afin de renforcer la confiance de nos actionnaires, nos investisseurs et autres parties prenantes. Nous devons fournir aux utilisateurs de nos informations financières un ensemble d'états financiers de haute qualité, qui reflètent fidèlement notre situation financière à la date de clôture et décrivent de manière objective notre performance économique sur une période de reporting donnée, conformément aux cadres de reporting financier applicables.

En tant que société cotée en bourse, nous reconnaissons notre responsabilité de fournir une information claire et opportune sur nos performances financières et économiques, ainsi que sur notre orientation stratégique. Nous aspirons à construire des relations solides et durables avec nos actionnaires, fondées sur l'intégrité, la responsabilité et une bonne gouvernance d'entreprise.

Nous nous appuyons sur un dispositif de contrôle interne des rapports financiers, en définissant des contrôles et des procédures de divulgation efficaces, afin de garantir que toutes les opérations économiques, contractuelles et financières soient rapidement communiquées, dûment autorisées et rapportées en temps opportuns. Cela comprend l'établissement d'états financiers et la publication d'informations financières qui reflètent une image fidèle et sincère de la situation financière et des performances économiques de l'Entreprise.

Nos rapports externes intègrent également des informations non financières, dans le but d'atteindre le même niveau de qualité que les informations financières fournies à nos actionnaires et autres parties prenantes. Nous fournissons des informations transparentes sur les indicateurs ESG (Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance), conformément aux normes européennes de reporting en matière de durabilité et à la directive européenne sur le reporting de durabilité des entreprises.

Nous respectons les normes et politiques comptables applicables, ainsi que les lois et réglementations en vigueur. Nous veillons à ce que toutes les informations financières et non financières soient communiquées de manière claire et cohérente.



Quelques exemples pratiques

NOS ACTIONS



- Nous respectons les normes comptables, les lois et réglementations applicables.
- Nous veillons à ce que tous les rapports financiers et non financiers soient exacts, complets et reflètent fidèlement notre situation financière, notre performance économique ainsi que notre performance et nos objectifs non-financiers.
- Nous mettons en œuvre des contrôles internes afin de garantir l'exactitude et la fiabilité l'information financière et non financière.
- Nous dialoguons avec les actionnaires de manière responsable et éthique, en fournissant des informations conformes aux exigences légales, réglementaires et aux règles de communication d'entreprise.
- Nous réalisons régulièrement des audits et des revues, y compris sur l'efficacité de notre dispositif de contrôle interne de l'information financière, afin de garantir une gouvernance d'entreprise solide et une responsabilité renforcée.

Nous tenons des registres financiers et non financiers conformes et complets qui reflètent fidèlement nos performances à tout moment.

EN PRATIQUE



Question :
Vous travaillez dans le secteur des ventes et vous avez connu un excellent mois, dépassant largement vos objectifs commerciaux. Un autre contrat important vient d'être signé et vous pensez qu'il serait bon de ne pas le traiter avant la semaine prochaine, afin qu'il soit comptabilisé dans les objectifs de ventes du mois prochain. Vous pensez que c'est acceptable car l'Entreprise continue à faire des affaires et que vous ne devriez pas être pénalisé pour avoir conclu un nouveau contrat plus tôt que prévu. Est-ce acceptable ?

Réponse :
Non. Toutes nos opérations doivent être correctement enregistrées en temps opportun. Vous êtes tenu de traiter le contrat en suivant la procédure standard, sans le retarder jusqu'à la semaine suivante. Notre succès repose sur l'exactitude et la rapidité de l'information, et chacun doit contribuer au respect de bonnes pratiques comptables.

Question :
Vous recevez une demande de modification de données financières afin d'atteindre les objectifs trimestriels de votre département. Que devez vous faire ?

Réponse :
Refusez la demande et signalez immédiatement l'incident à la Hotline Éthique. Modifier des données financières est contraire à l'éthique, illégal et enfreint la politique de l'Entreprise.

3.6. Délit d'initié

Nous préservons la confidentialité des informations sensibles non publiques et nous respectons les lois et réglementations applicables en matière de délit d'initié, contribuant ainsi à préserver l'intégrité des marchés financiers. Nous visons à prévenir l'utilisation illégale d'informations sensibles non publiques et nous nous opposons à l'utilisation à tout usage abusif d'informations privilégiées dans le cadre de transactions sur des titres.

Les informations sensibles, internes, doivent être gardées strictement confidentielles. Les employés qui détiennent de telles informations ne sont pas autorisés à négocier, ou à tenter de négocier, des titres lorsqu'ils sont en possession d'informations sensibles non publiques. Il leur est également interdit de recommander à ou d'inciter une autre personne de négocier des titres sur la base d'informations sensibles non publiques *(tipping)*.

Le délit d'initié ou *Insider Trading* consiste à acheter ou vendre des titres sur la base de la communication d'informations sensibles, précises et non publiques concernant une entreprise, qu'il s'agisse de ST ou d'autres partenaires commerciaux, tels que des fournisseurs, des clients ou des concurrents.

Il comprend également le fait de recommander à une autre personne de négocier des titres, ou de l'y inciter, sur la base d'informations sensibles non publiques.

Les informations sensibles non publiques comprennent des informations de « nature précise » qui n'ont pas été rendues publiques ou ne le sont pas encore et qui, à ce titre, doivent rester confidentielles. Si elles étaient divulguées, ces informations seraient susceptibles d'être utilisées pour prendre des décisions d'investissement (par exemple, vendre ou acheter des actions).

Dans le cadre de nos fonctions, nous pouvons être exposés à des informations internes, sensibles, qui n'ont pas encore été rendues publiques et qui pourraient avoir un impact sur le cours de l'action ST ou sur celui d'une autre entreprise.

Les sanctions encourues en cas de délit d'initié peuvent être sévères et comprennent notamment des amendes et des peines d'emprisonnement.

Pour plus d'informations, veuillez consulter notre politique *« Insider Trading »*.

Nous conservons toutes les informations non publiques de manière strictement confidentielle et en interdisons l'utilisation dans le cadre d'opérations boursières.

Quelques exemples pratiques

NOS ACTIONS

- Nous gardons confidentielles les informations sensibles non publiques et faisons attention à ce que nous disons ou partageons.
- Nous nous abstenons d'utiliser des informations internes, sensibles, concernant ST ou d'autres entreprises dans toute transaction.
- En cas de doute, nous demandons conseil et consultons le département du Legal Counsel ou celui du Chief Ethics & Compliance Officer.



EN PRATIQUE

Question : Une grosse commande vient d'arriver, et l'on vous dit : « Il s'avère que l'entreprise XYZ est sur le point de lancer un nouveau produit qui va révolutionner le marché. Je parie qu'ils vont gagner beaucoup d'argent lorsque ce produit sera commercialisé au prochain trimestre. » Vous suiviez déjà l'évolution du marché boursier et envisagiez de toute façon d'acheter des actions de l'entreprise XYZ. Comme vous n'allez pas négocier des actions ST, est-il acceptable pour vous d'acheter des actions de l'entreprise XYZ ?

Réponse : Non, car l'information n'est pas publique et un actionnaire typique pourrait être influencé dans sa décision de vendre ou non ses actions, ce qui serait considéré comme un délit d'initié. Dans le cadre de notre travail, nous pouvons être exposés à des informations confidentielles concernant d'autres entreprises et/ou partenaires commerciaux. Nous ne devons jamais utiliser une information confidentielle obtenue de tiers comme base pour initier une transaction, que ce soit directement ou indirectement.

Question : Vous participez à des négociations concernant une opération commerciale importante. Cette transaction représentera une opportunité majeure que le marché accueillera probablement favorablement. Au cours du week-end, vous avez partagé cette information avec votre cousin, dont vous savez qu'il pourrait intervenir sur les marchés. S'agit-il d'un délit d'initié ?

Réponse : Oui, il s'agirait d'un délit d'initié. Les joint-ventures, comme les fusions ou les acquisitions, peuvent constituer des informations sensibles non publiques. Ces informations sont sensibles car elles pourraient avoir un impact significatif sur le cours de l'action d'une société une fois divulguées. Il est strictement interdit de partager ces informations avec un membre de votre famille, même sans avantage direct pour vous. En informant votre proche, vous lui permettriez d'effectuer une transaction sur la base d'informations confidentielles non accessibles au public, ce qui constitue une violation des lois sur le délit d'initié ainsi que des politiques de l'Entreprise.

3.7. Trade compliance (conformité commerciale)

Nous respectons les lois et réglementations internationales en matière de commerce. ST ne participera en aucun cas sciemment à aucune activité enfreignant ces lois, ni ne la soutiendra.

La conformité commerciale ou *Trade Compliance* fait référence à l'application d'un ensemble de lois et de réglementations régissant l'importation, l'exportation et le transfert de biens, de services et de technologies. Cela implique le respect des réglementations sur le contrôle des exportations (y compris les règles relatives aux biens, technologies et services à double usage ou « *dual use* »), des sanctions, des réglementations douanières, et d'autres exigences liées au commerce, conçues pour prévenir les transactions non autorisées et garantir la licéité des échanges internationaux. Les violations de ces lois et réglementations peuvent entraîner des poursuites pénales pour les entreprises et les individus. Nous ne faisons pas affaire avec des tiers ou des pays soumis à des sanctions ou à des embargos, ou autrement interdits de transactions internationales. Nous veillons à ce que les employés de ST impliqués dans ces activités soient informés et formés sur les règles et réglementations en vigueur.

Pour plus d'informations, veuillez consulter notre politique *« Trade Compliance ».*



Quelques exemples pratiques

NOS ACTIONS



- Nous élaborons et gérons de manière proactive les politiques et procédures de conformité commerciale.
- Nous assurons le contrôle des importations et les exportations, apportons des conseils stratégiques ainsi que des formations.
- Nous réalisons des *due diligences* sur nos partenaires commerciaux.
- Nous garantissons l'exactitude des classifications de produits à des fins d'importation et d'exportation, afin de répondre aux exigences réglementaires.
- Nous procédons régulièrement à des évaluations des risques, tant au niveau de la chaîne d'approvisionnement qu'au niveau de nos opérations internationales.

Nous respectons les lois et réglementations en matière de commerce applicables.

EN PRATIQUE



Question :
Vous recevez une demande de la part d'un tiers situé dans un pays sous sanctions. Que devez-vous faire ?

Réponse :
N'entrez dans aucune relation commerciale ou opération de négoce avec un tiers situé dans un pays sous sanctions ou figurant sur les listes de sanctions. Faire du commerce avec des pays sanctionnés peut entraîner de graves sanctions pénales. Vous devez immédiatement en informer votre hiérarchie et le département Global Trade Compliance.

Question :
Vous n'êtes pas certain que l'expédition d'un produit soit interdite ou soumise à des restrictions. Que devez-vous faire ?

Réponse :
Vérifiez si le produit dispose d'un numéro de classification relatif au contrôle des exportations. Cela permettra de déterminer si une licence d'exportation peut être requise pour le pays de destination. En cas de doute, contactez le département Global Trade Compliance.

3.8. Concurrence loyale

Nous agissons de manière loyale et honnête vis à vis de nos concurrents, en veillant à maintenir une concurrence libre et non-faussée, conformément aux lois applicables.

Les entreprises se concurrencent sur les prix, la qualité et/ou les services afin de gagner de nouveaux clients et de nouveaux marchés. Lorsque des entreprises se concertent et ne se livrent plus à une véritable concurrence, les clients ne bénéficient pas des meilleurs produits aux meilleurs prix. La collusion peut prendre la forme d'échanges d'informations sensibles avec des concurrents, d'alignement des prix, de partage de marchés, d'harmonisation des conditions commerciales ou d'ententes sur les offres lors d'appels d'offres. Nous ne recourons pas à ces pratiques pour remporter ou conserver des parts de marché.

Les accords anticoncurrentiels nuisent au succès à long terme et aux marchés dans lesquels nous opérons et sont sévèrement sanctionnés par les autorités. Aucun gain à court terme ne justifiera jamais de porter atteinte à notre réputation ou à la confiance que nos clients nous accordent. Nous définissons notre stratégie commerciale de manière autonome et adoptons des pratiques qui favorisent une concurrence loyale.

Nous surveillons attentivement les informations que nous échangeons afin de nous assurer qu'elles n'impliquent aucun alignement ni partage d'informations sensibles. Il est essentiel d'éviter même l'apparence d'un comportement anticoncurrentiel.

Pour plus d'informations, veuillez consulter notre politique *« Antitrust »*.

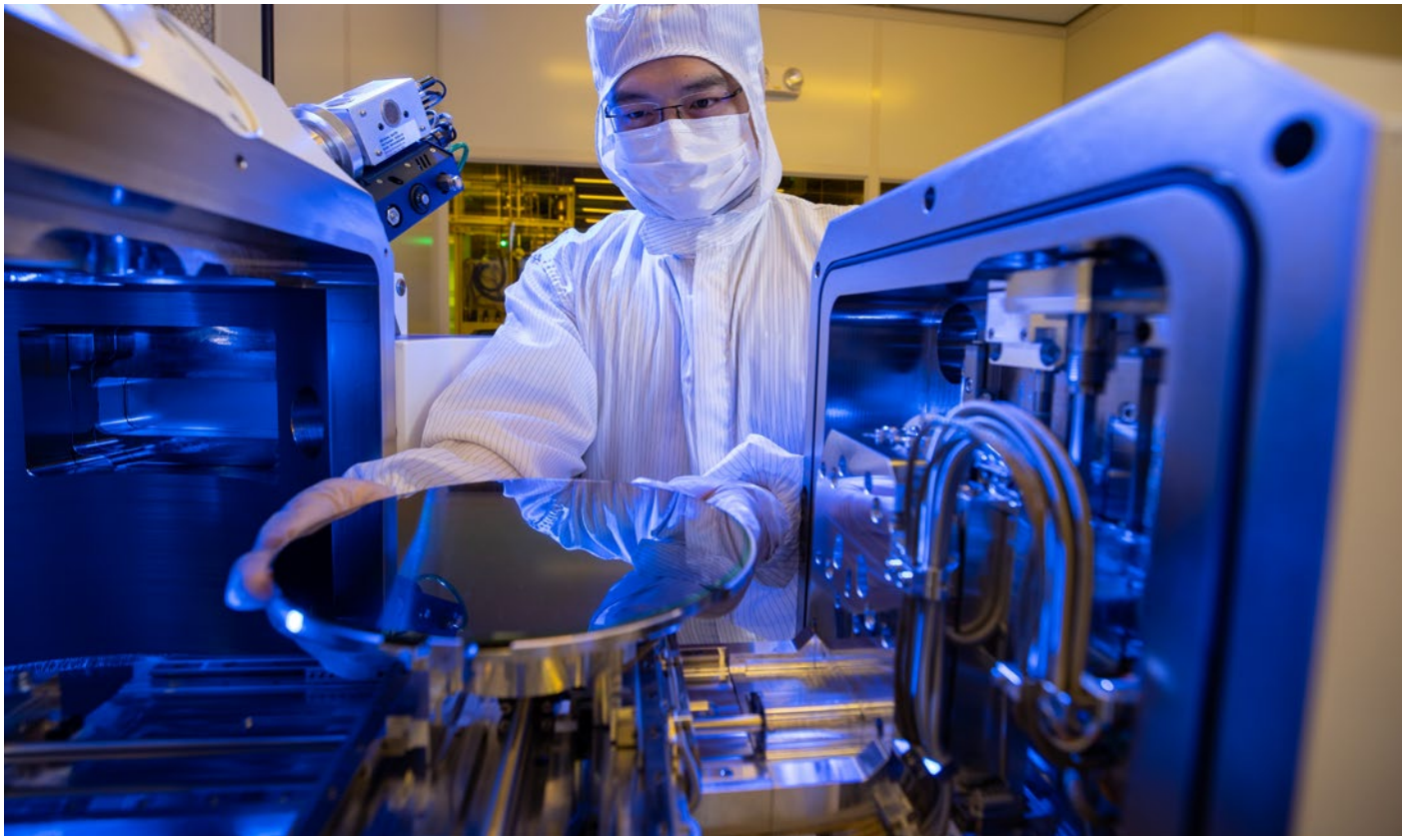
Quelques exemples pratiques

NOS ACTIONS



- Nous promouvons une concurrence libre et loyale.
- Nous sommes en concurrence dans le respect des règles.
- Nous proposons régulièrement des formations et/ou des sessions de sensibilisation aux employés exposés afin qu'ils puissent identifier et prévenir les pratiques anticoncurrentielles.

Nous agissons de manière loyale et honnête vis à vis de nos concurrents, afin de préserver une concurrence libre et juste.



EN PRATIQUE

Question :
Vous participez à une conférence rassemblant des professionnels du secteur. Au cours de la réunion, l'un des participants suggère d'échanger des informations sur les prix ou les volumes de production. Que devez-vous faire ?

Réponse :
Interrompez la discussion, indiquez clairement que nous ne participons pas à des échanges d'informations sensibles, puis quittez la réunion. Assurez vous que cet incident soit documenté par écrit. En cas de doute, proposez d'interrompre la conversation le temps de demander conseil au département Legal ou au département Ethics, Compliance & Privacy.

Question :
Un concurrent vous propose de concentrer tous vos efforts commerciaux sur le continent américain, tandis qu'il concentrera les siens sur l'Asie. Que devez vous faire ?

Réponse :
Il s'agit d'un cloisonnement de marché. C'est illégal, anticoncurrentiel et contraire à la politique de ST. Refusez cette proposition et signalez l'incident à la Hotline Éthique.

4. Nous respectons les personnes et préservons l'environnement

4.1. Nous respectons tous les individus

Nous favorisons un environnement de travail respectueux et inclusif, où chacun se sent en sécurité et valorisé, pour pouvoir ainsi contribuer pleinement. Chaque individu mérite d'être traité avec dignité et respect. Nous faisons preuve de considération et de respect dans nos relations avec autrui, agissons avec ouverture, et construisons des relations basées sur la confiance.

Nous condamnons toute forme de discrimination, de harcèlement (verbal, moral ou sexuel), d'intimidation, de menace, d'humiliation ou de violence. Nous traitons chacun avec respect et de manière égale, indépendamment de la religion, de la race, de la couleur de peau, de l'origine ethnique, du genre, de l'âge, de la nationalité, des opinions politiques, de l'appartenance syndicale, de la situation familiale, de l'orientation sexuelle, du handicap, des difficultés physiques ou de toute autre caractéristique. Nous valorisons les qualités uniques de chacun. Nous collaborons, encourageons le développement de nos employés et leurs contributions afin de permettre à chacun de contribuer à la performance globale de ST. Nous misons sur l'apprentissage et l'amélioration continus.

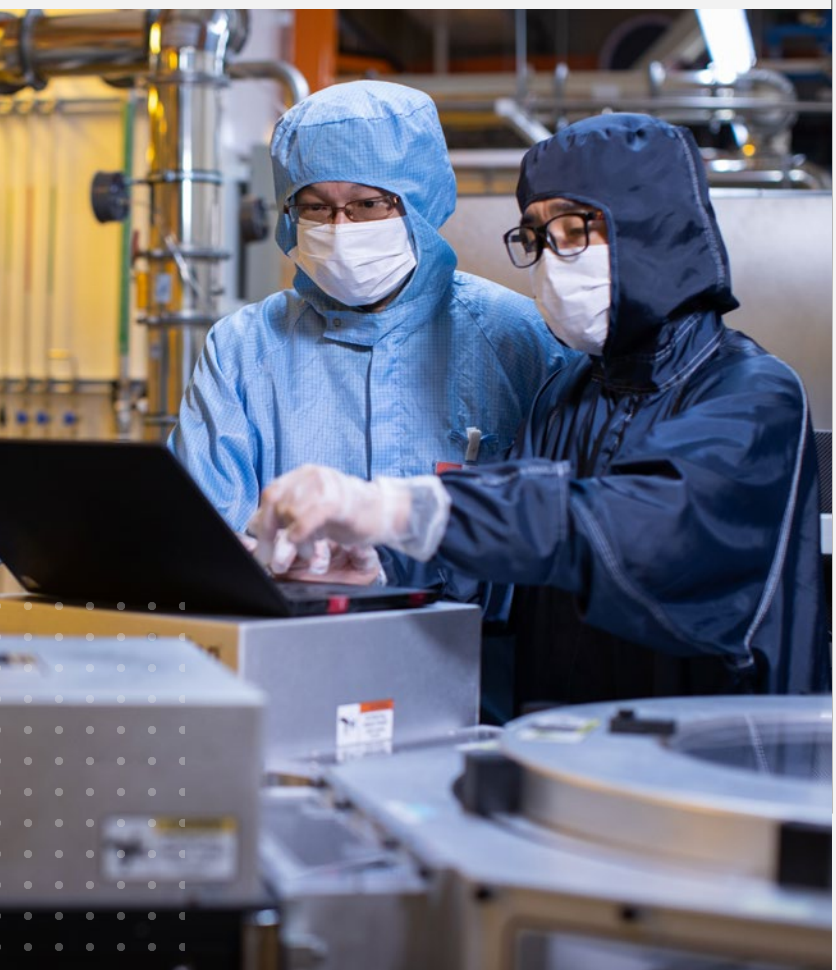
- **Le respect** consiste en la reconnaissance et la considération des autres. Cela implique de traiter les autres avec attention, politesse, écoute et équité.
- **Un traitement juste et équitable** consiste à veiller à ce que toutes les interactions soient équitables et fondées sur les principes de justice, sans parti pris, ni préjugé. Cela implique de traiter chacun avec impartialité.
- **La discrimination** consiste à traiter une personne de manière injuste en raison de leurs propres caractéristiques. Elle peut être intentionnelle ou non, et se traduit par des comportements ou des décisions qui désavantagent des personnes en raison de caractéristiques protégées. La discrimination est interdite par la loi et par nos politiques d'Entreprise. Elle peut se manifester sous diverses formes, notamment par des préjugés, l'exclusion, le refus d'opportunités, les atteintes portées aux personnes ou des décisions biaisées. Nous ne tolérons pas ce type de comportement chez ST.
- **Le harcèlement** désigne un ensemble de comportements indésirables, offensants et visant à créer un environnement intimidant, hostile ou désagréable. Le harcèlement peut prendre plusieurs formes, notamment des abus verbaux, physiques ou psychologiques (par exemple : intimidation, moqueries, « blagues », humiliation). Nous ne tolérons pas ce type de comportement chez ST.
- **Le harcèlement sexuel** consiste en des avances sexuelles non désirées, des demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. Nous ne tolérons pas ce type de comportement chez ST.

Nous favorisons un environnement de travail respectueux et inclusif, où chacun se sent en sécurité et valorisé, pour pouvoir ainsi contribuer pleinement.

Quelques exemples pratiques

NOS ACTIONS

- Nous traitons chacun avec respect, dignité et équité.
- Nous favorisons un environnement de travail sûr.
- Nous encourageons une communication ouverte, un feedback continu et le partage d'idées.
- Nous soutenons la diversité et l'inclusion dans tous les aspects de notre activité.
- Nous donnons les moyens à nos employés en leur fournissant les formations ou sessions de sensibilisation nécessaires, ainsi que les ressources adéquates.
- Nous ne tolérons aucune forme de représailles.
- Nous sommes à l'écoute.



EN PRATIQUE

Question :
Vous remarquez que plusieurs de vos collègues excluent souvent un coéquipier des conversations, rejettent ses idées et l'excluent de toutes les activités de groupe. L'atmosphère devient alors tendue et désagréable. Que devez-vous faire ?

Réponse :
N'ignorez pas ce type de comportement. Lorsque des collègues excluent ou dénigrent quelqu'un, cela peut créer un environnement de travail toxique qui peut s'apparenter à du harcèlement ou à de la discrimination. De tels actes nuisent non seulement à la personne visée, mais aussi à l'ensemble de l'équipe. Signalez ce comportement à la Hotline Éthique afin que la situation puisse être évaluée correctement. Chacun mérite d'être respecté et soutenu au travail, et il est de la responsabilité de chacun de favoriser une atmosphère inclusive et positive.

Question :
Un nouveau membre de votre équipe raconte des blagues offensantes sur le genre, la race, la politique ou la religion près de la machine à café. Que devez vous faire ?

Réponse :
Ce nouveau collègue crée un environnement de travail inconfortable, et ne respecte pas ses collègues ni notre Code de Conduite. Discutez de cette situation avec votre responsable hiérarchique ou le service des ressources humaines. Vous pouvez également signaler ce comportement à la Hotline Éthique.

4.2. Nous faisons de la santé et de la sécurité une priorité

Nous plaçons la santé et à la sécurité au premier plan et reconnaissons notre devoir d'offrir un environnement sûr et sécurisé à toutes les personnes travaillant chez ST ou pour ST. Nous prenons toutes les mesures pour assurer la sécurité de nos employés et éliminer les causes potentielles d'accidents ou de blessures sur le lieu de travail, conformément aux lois et réglementations applicables dans les pays où nous opérons.

Nous ne faisons aucun compromis en matière de sécurité. Nous veillons à ce que nos employés bénéficient d'un environnement de travail sûr et sain, sur l'ensemble de nos sites à travers le monde, afin de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. Nous considérons qu'il est essentiel d'investir dans la santé et le bien être de nos employés pour créer un environnement de travail positif et productif.

Pour plus d'informations, veuillez consulter notre politique *« Occupational Health & Safety »*.

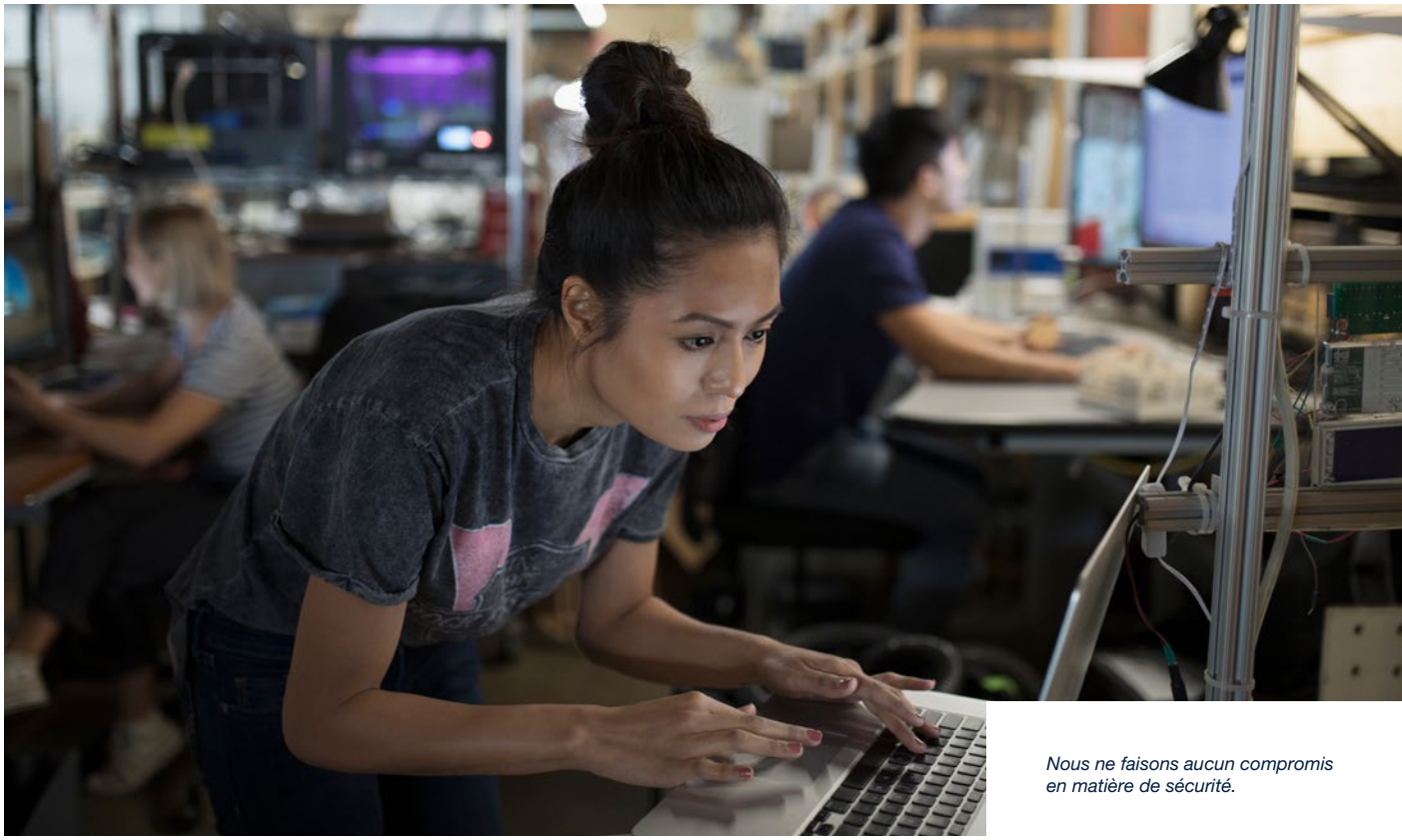
Quelques exemples pratiques

NOS ACTIONS



- Nous déployons des programmes de sécurité, de santé et de bien-être au travail.
- Nous garantissons des normes élevées en matière d'environnement de travail.
- Nous encourageons l'amélioration continue et la vigilance collective.
- Nous encourageons une communication ouverte sur les préoccupations de santé et de sécurité.
- Nous remédions à tout problème de sécurité identifié.

Nous favorisons un lieu de travail sûr et sain dans l'ensemble de nos sites à travers le monde.



Nous ne faisons aucun compromis en matière de sécurité.

EN PRATIQUE

Question :
Votre équipe travaille sans relâche pour respecter le délai imposé par un client. Alors que tout le monde s'efforce d'installer les machines et les outils, vous remarquez qu'un équipement que vous devez utiliser, et vérifier avant emploi, présente un risque. Résoudre le problème signifierait stopper l'installation et compromettre le délai fixé par le client. Vous décidez d'interrompre votre activité afin de résoudre le problème. Avez-vous pris la bonne décision ?

Réponse :
Oui, vous avez bien fait. La sécurité doit toujours être notre priorité absolue. Honorer une commande ou une échéance ne justifie pas de mettre en danger la santé ou de risquer un accident. Il nous incombe à tous de garantir un environnement de travail sûr.

Question :
Un membre de l'équipe travaille régulièrement de longues heures sans prendre de pause, et vous vous inquiétez pour sa santé. Que devez-vous faire ?

Réponse :
Encouragez votre collègue à faire des pauses régulièrement et signalez votre inquiétude à votre responsable ou au service des ressources humaines. Il est important de promouvoir un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée, pour le bien-être et la productivité.

4.3. Nous œuvrons pour les droits humains

Nous respectons et défendons les Droits fondamentaux de l'Homme[1] partout où nous opérons, pour tous les individus, en garantissant une conduite éthique et responsable de nos activités. Nous respectons la dignité de chaque individu. Nous attendons de nos partenaires commerciaux, tels que nos fournisseurs, sous-traitants et distributeurs, qu'ils se conforment aux mêmes standards dans leurs pratiques commerciales et leur comportement individuel. Nous collaborons et travaillons avec des organisations qui partagent nos exigences en matière de respect et de protection des droits l'Homme.

- **Interdiction du travail des enfants –** nous interdisons le travail des mineurs, conformément aux lois applicables et aux Droits fondamentaux de l'Homme.
- **Interdiction du travail forcé –** nous veillons à ce que tout travail soit volontaire et exempt de toute contrainte, en interdisant des pratiques telles que la servitude pour dettes, la traite des êtres humains et l'esclavage.
- **Rémunération et avantages sociaux adéquats –** nous veillons à ce que les employés reçoivent une rémunération équitable pour leur travail, régulièrement examinée et ajustée pour refléter l'évolution du coût de la vie et de la conjoncture économique.
- **Organisation responsable du temps de travail –** nous maintenons des horaires de travail raisonnables et des temps de repos adéquats, en conformité avec les lois applicables et les normes de l'industrie.
- **Conditions de travail –** nous fournissons un environnement de travail sûr et sain, propice au bien être des employés, en mettant en œuvre des mesures visant à prévenir les accidents et les blessures sur le lieu de travail.
- **Liberté d'association –** les employés sont libres d'adhérer à ou de former des groupes, tels que des syndicats, pour défendre leurs intérêts, protégeant ainsi leurs droits à la négociation collective et à la réunion, sans crainte de représailles.

ST s'engage à remédier à tout impact négatif sur les droits humains résultant de ses activités, en garantissant la responsabilité et en renforçant la confiance avec ses parties prenantes, y compris les communautés locales. Pour ce faire, ST met en œuvre une approche fondée sur des vérifications approfondies, une communication transparente et une collaboration avec les parties prenantes, afin de mettre en œuvre des actions correctives et de prévenir de futures occurrences. Nous développons et mettons continuellement en place des mesures visant à prévenir, atténuer ou traiter tout impact négatif, réel ou potentiel, sur nos employés, que nous pourrions avoir causé ou auquel nous aurions contribué.

Pour plus d'informations, veuillez-vous reporter à notre procédure *« Labor and Human Rights »*.



[1] En appliquant la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux Entreprises et aux Droits de l'Homme, les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail et de leur Déclaration relative aux Principes et Droits Fondamentaux au Travail, les Principes Directeurs de l'OCDE à l'intention des Entreprises Multinationales ainsi que le Pacte Mondial des Nations Unies.

Quelques exemples pratiques

NOS ACTIONS

- Nous respectons et promouvons les Droits de l'Homme[1] internationalement reconnus, dans tous les aspects de nos opérations et de nos relations commerciales. Nous prenons les mesures appropriées pour traiter tout impact négatif que nous aurions causé ou auquel nous aurions contribué, y compris en apportant des mesures de remédiation si nécessaire.
- Nous collaborons avec des organisations qui respectent les mêmes standards en matière de droits humains que ceux auxquels nous adhérons.
- Nous auditons régulièrement nos tiers afin de nous assurer qu'ils respectent nos standards en matière de droits humains.



EN PRATIQUE

Question :
Vous faites partie de l'équipe achats et, au cours du processus d'intégration *(onboarding)*, vous apprenez qu'un fournisseur potentiel a été condamné pour recours au travail des enfants. Que devez vous faire ?

Réponse :
Arrêter toute négociation avec ce fournisseur, refusez-le dans notre outil de vérification des tiers et refuser la demande de création de ce fournisseur pour raison éthique. Nous devons nous assurer que tous nos partenaires commerciaux respectent nos standards en matière de droits humains, et nous préférons renoncer à une relation commerciale plutôt que de transiger sur ces standards.

Question :
Vous travaillez avec un sous-traitant et vous remarquez que ses employés ne disposent pas d'équipements de sécurité adaptés. Que devez vous faire ?

Réponse :
Vous devez signaler ce problème au sous-traitant et le déclarer également via la Hotline Ethique. Le sous-traitant est responsable de la garantie de conditions de travail sûres sur son site. Il est essentiel que nos partenaires commerciaux respectent les mêmes normes en matière de droits humains que ceux auxquels nous adhérons.

Nous respectons et promouvons les Droits fondamentaux de l'Homme partout où nous opérons, pour tous les individus, en garantissant une conduite éthique et responsable de nos activités.

4.4. Nous préservons l'environnement

Nous proposons des solutions de semi-conducteurs qui contribuent à relever les défis environnementaux. Nous croyons fermement que l'industrie des semi-conducteurs joue un rôle clé en tant que moteur stratégique pour une société à faible émission de carbone. Dans le cadre de notre proposition de valeur, nous concevons et fabriquons des produits à haute efficacité énergétique afin d'accompagner nos clients dans le développement de technologies à faible empreinte carbone.

Nous nous engageons à gérer nos activités de manière responsable sur le plan environnemental, même si nos opérations de fabrication nécessitent de l'eau, de l'énergie et des substances chimiques susceptibles d'avoir un impact négatif sur l'environnement. La réduction au minimum de notre empreinte environnementale globale est une priorité.

Nous nous engageons à décarboner nos activités ainsi que notre chaîne d'approvisionnement.

Nous nous efforçons de trouver des solutions permettant de réduire l'extraction et la consommation d'eau, en étroite collaboration avec les différents acteurs des communautés locales où nous opérons.

Notre approche de la gestion de l'eau comprend des évaluations du stress hydrique, des programmes de conservation, l'amélioration de l'efficacité de l'utilisation de l'eau et le traitement des eaux usées.

Nous nous efforçons de réduire les déchets en minimisant notre consommation de ressources, en recyclant et en mettant en œuvre des programmes d'économie circulaire. Notre priorité est de réduire, traiter et recycler nos déchets, et nous considérons la mise en décharge ou l'incinération comme un dernier recours.

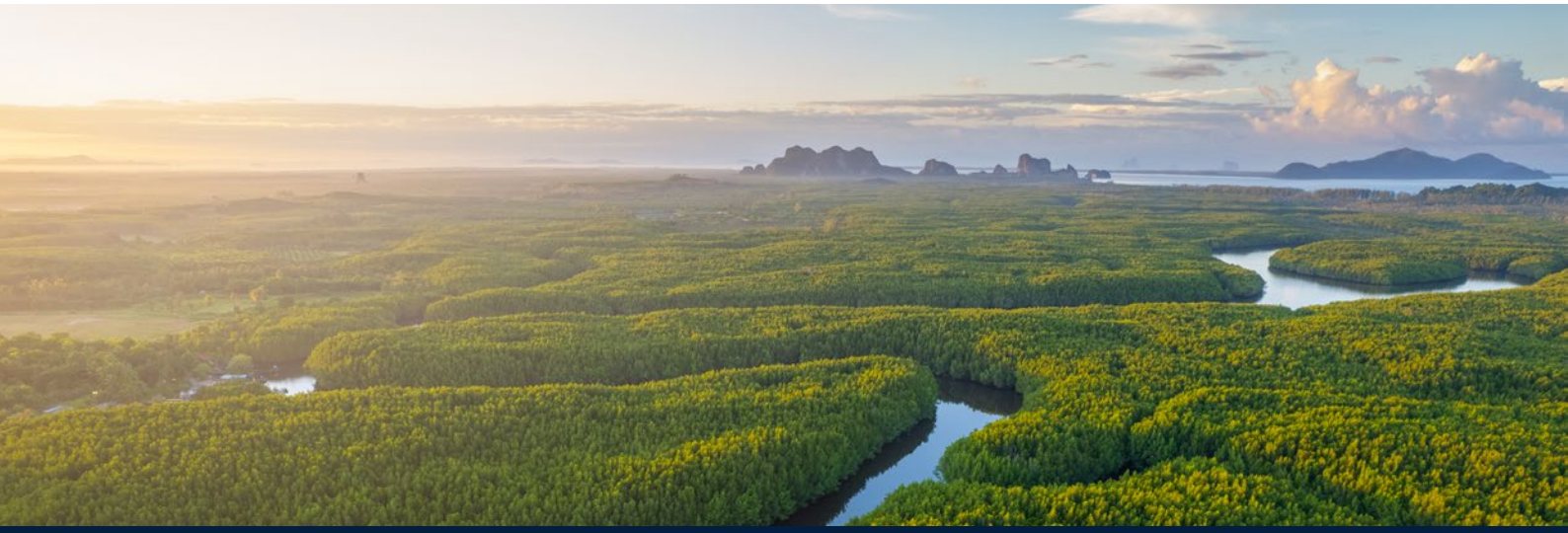
Nous gérons avec soin les substances chimiques et les matériaux utilisés dans le cadre de nos opérations. Cela nous permet de surveiller et de maîtriser notre impact sur les personnes et l'environnement, ainsi que de respecter les exigences légales et celles de nos clients.

Nous évaluons les risques environnementaux et les impacts négatifs potentiels liés à nos opérations et à notre chaîne d'approvisionnement, et nous prenons des mesures pour les atténuer ou les éliminer.

Nous consultons et engageons nos parties prenantes sur les enjeux et les opportunités environnementaux, y compris nos clients, nos employés, nos partenaires et les communautés locales dans lesquelles nous opérons.

Nous communiquons de manière transparente sur nos risques environnementaux et nos impacts négatifs dans notre rapport annuel.

Pour plus d'informations, veuillez consulter notre politique *« Global Environmental Policy »*.



Quelques exemples pratiques

NOS ACTIONS



- Nous échangeons régulièrement avec nos parties prenantes sur les questions environnementales, dans une approche respectueuse et fondée sur la confiance.
- Nous menons régulièrement des audits et des évaluations environnementales afin de respecter les réglementations et normes environnementales locales applicables.
- Nous réalisons des analyses de cycle de vie de nos produits afin de mieux comprendre leur impact.
- Nous travaillons à la mise en œuvre d'un plan de transition climatique conforme aux standards européens.
- Nous recyclons l'eau, mettons en place des initiatives de réduction de la consommation d'eau et contrôlons l'efficacité de leur traitement.
- Nous encourageons l'efficacité dans l'utilisation des ressources, le recyclage et la réutilisation des matériaux pour soutenir le développement d'une économie circulaire.
- Nous remplaçons et réduisons au minimum, l'utilisation de matériaux dangereux et de métaux lourds, lorsque cela est possible.

Nous croyons fermement que l'industrie des semi-conducteurs joue un rôle clé en tant que moteur stratégique pour une société à faible émission de carbone.



EN PRATIQUE



Question :
Lors d'un échange avec un fournisseur, vous constatez que celui-ci n'est qu'aux premières étapes de réduction des émissions de gaz à effet de serre. Comment devez-vous procéder ?

Réponse :
Collaborez avec ce fournisseur et partagez les objectifs de neutralité carbone de ST et encouragez les progrès en matière de réduction des émissions. ST accorde une grande importance à l'établissement de partenariats à long terme avec des fournisseurs engagés dans une amélioration environnementale continue. En soutenant nos fournisseurs dans leur démarche, nous faisons collectivement progresser nos objectifs de développement durable.

Question :
Vous observez que la consommation d'eau semble plus élevée que d'habitude ou vous suspectez une possible fuite d'eau. Que devez-vous faire ?

Réponse :
Signalez immédiatement cette observation ou toute suspicion de fuite d'eau au responsable du site. Notre politique « *Global Water* » promeut un suivi régulier et une évaluation des flux et des bilans hydriques afin d'optimiser l'utilisation de l'eau et minimiser l'impact sur l'environnement. Un signalement rapide permet au site de prendre des mesures correctives sans délai et soutient notre engagement en faveur d'une gestion responsable de l'eau.

5. Nous protégeons nos données, nos informations et nos actifs

5.1. Actifs et informations confidentielles

Protéger nos actifs et nos informations confidentielles est fondamental pour notre réussite et à notre réputation. Cette responsabilité incombe à chacun d'entre nous, car ensemble nous préservons non seulement les intérêts économiques de ST, mais aussi la confiance que nous accordent nos clients, partenaires et parties prenantes dans le monde entier.

Nos actifs les plus stratégiques comprennent les données et informations qui sont la propriété de ST, pouvant être confidentielles ou secrètes ; les actifs physiques tels que les serveurs, les ordinateurs et les téléphones de l'Entreprise ; ainsi que les systèmes et infrastructures critiques pour l'entreprise, sur lesquels fonctionnent nos systèmes essentiels. Chacun de ces éléments joue un rôle crucial dans notre réussite et doit être protégé en conséquence.

La divulgation, l'accès non autorisé à des données, ou le vol d'actifs peuvent représenter des risques graves pour notre succès. Au-delà des pertes financières immédiates, de tels incidents peuvent compromettre notre position concurrentielle, porter atteinte à nos relations commerciales, fragiliser la confiance de nos parties prenantes et compromettre nos perspectives de croissance à long terme. Chaque violation est susceptible d'ébranler la confiance que nos parties prenantes ont placée en nous et de provoquer des dommages durables qui vont au-delà de l'impact financier.

Dans le cadre de leurs fonctions, les employés seront inévitablement amenés à recevoir, consulter, accéder et/ou traiter des informations confidentielles, personnelles et propriétaires appartenant à ST, à ses clients, à ses partenaires commerciaux ou à d'autres employés. Les employés ont un devoir de loyauté et de confidentialité envers l'Entreprise et doivent en toutes circonstances protéger ces informations.

Chaque employé a le devoir de protéger et de maintenir la confidentialité. Nous contribuons tous à renforcer la cybersécurité en suivant les processus définis, tels que choisir des mots de passe robustes et les protéger, activer l'authentification à deux facteurs, utiliser uniquement des outils autorisés, verrouiller notre écran lorsque nous quittons notre poste de travail et détruire les documents confidentiels lorsqu'ils ne sont plus nécessaires. Nous devons toujours stocker les documents de ST sur des solutions ou des supports de stockage de l'Entreprise, et non sur des appareils personnels ni sur des solutions en ligne utilisées à titre privé. Les ordinateurs portables et les téléphones ne doivent jamais être laissés sans surveillance, que ce soit dans les restaurants, les aéroports, les avions, les gares, les trains ou tout autre lieu public ou moyen de transport.

Nous veillons à ce que nos bureaux restent exempts de documents sensibles, nous évitons de partager des informations confidentielles sauf en cas de stricte nécessité et appliquons rigoureusement le principe du « *need-to-know* » (besoin de savoir). Nous restons vigilants face aux cybermenaces susceptibles de compromettre les données de l'Entreprise et les données personnelles, telles que les attaques de « *phishing* », les logiciels malveillants, les « *ransomwares* », les violations de données et les tentatives de « *social engineering* ».

Nous protégeons les informations confidentielles à chaque étape de nos processus.

Quelques exemples pratiques

NOS ACTIONS



- Nous utilisons les actifs et les informations de ST de manière responsable et uniquement à des fins professionnelles légitimes.
- Nous signalons toute activité suspecte ou toute violation potentielle de la sécurité, y compris la perte, l'utilisation abusive ou le vol de tout équipement.
- Nous définissons et mettons en œuvre des mesures de protection des équipements informatiques et des données contre les cybermenaces, qui doivent être suivies par tous les employés.
- Nous proposons aux employés des formations et des sessions de sensibilisation sur les bonnes pratiques, les processus et la détection des cybermenaces.

La protection de nos actifs et de nos informations confidentielles est essentielle à notre réussite et à notre réputation.



EN PRATIQUE



Question :
Vous devez faire un arrêt rapide de 5 minutes pour acheter quelques provisions et vous avez votre ordinateur portable ST avec vous (ou tout autre appareil fourni par ST). Vous envisagez de le laisser dans votre voiture pendant ce bref arrêt. Est-ce une décision sûre ?

Réponse :
Non, vous ne devez jamais laisser votre ordinateur portable ST (ou tout autre appareil fourni par ST) dans la voiture, même pour une courte durée. Laisser un appareil sans surveillance, même brièvement, présente un risque important de vol ou d'accès non autorisé. Emportez toujours votre appareil ST avec vous afin de garantir qu'il reste en sécurité. La protection des actifs et des informations confidentielles de l'Entreprise est une priorité.

Question :
Vous travaillez sur un dossier important contenant des informations confidentielles. Vous envisagez de les copier sur votre espace de stockage Google Drive personnel ou sur toute autre solution en ligne via votre compte personnel.

Réponse :
Il est interdit de copier des informations appartenant à l'Entreprise sur tout service en ligne utilisé à titre personnel. Les informations Entreprise sont stockées dans des référentiels partagés de l'Entreprise (tels que O365 Teams) ; il n'est donc pas nécessaire de les sauvegarder ailleurs.

5.2. Confidentialité des données

La protection des données personnelles de nos employés, partenaires commerciaux, clients et utilisateurs est une responsabilité partagée.

La protection des données personnelles implique la collecte, l'utilisation, le stockage et la sauvegarde appropriés de ces données afin d'en garantir la sécurité et l'utilisation adéquate.

Les données personnelles désignent toute information, sous forme électronique ou physique, permettant d'identifier directement ou indirectement une personne, telles que les informations générales d'identification et de contact (par exemple : nom, adresse e-mail, numéro de téléphone, adresse postale), les numéros d'identification délivrés par les autorités publiques (par exemple : carte d'identité nationale, passeport, numéro de sécurité sociale), les informations financières (par exemple : numéro de carte de crédit, numéro de compte bancaire), les identifiants techniques (par exemple : identifiant de connexion, adresse IP, données de géolocalisation) ainsi que les identifiants biométriques (par exemple : géométrie faciale, empreintes digitales).

La protection des données personnelles est essentielle pour préserver la confiance de nos parties prenantes. Toute mauvaise utilisation ou violation de ces informations peut non seulement compromettre notre réputation, mais aussi entraîner des pertes financières importantes, des sanctions réglementaires et des conséquences juridiques.

Nous reconnaissons que le respect strict des normes en matière de protection des données personnelles est essentiel, non seulement en tant qu'obligation, mais aussi comme élément clé de l'intégrité de notre Entreprise et de notre succès à long terme. C'est pourquoi nous traitons toutes les données personnelles avec le plus grand soin, en toute transparence et dans le respect des lois applicables.

Pour plus d'informations, veuillez consulter notre *« Privacy Policy »*.



Le respect strict des normes en matière de protection des données personnelles est essentiel, non seulement en tant qu'obligation, mais aussi comme élément clé de l'intégrité de notre Entreprise et de notre réussite à long terme.

Quelques exemples pratiques

NOS ACTIONS



- Nous collectons et utilisons les données personnelles uniquement dans la mesure nécessaire et fournissons une information claire et transparente sur nos pratiques en matière de données.
- Nous limitons la durée de conservation des données personnelles, qui ne sont stockées au sein de l'Entreprise ou auprès de tiers que pendant la période nécessaire pour atteindre des objectifs légitimes ou respecter des obligations légales.
- Nous garantissons la sécurité et la responsabilité en déployant des mesures de protection robustes pour sécuriser les données personnelles et assurons une gestion responsable tout au long de leur cycle de vie.

La protection des données personnelles de nos employés, partenaires commerciaux, clients et utilisateurs est une responsabilité partagée.



EN PRATIQUE



Question :
Vous souhaitez organiser un événement avec des clients et quelques employés, et vous aimeriez qu'un photographe soit présent. À quoi devez-vous prêter attention ?

Réponse :
Entre autres obligations, les règles de protection des données exigent d'obtenir le consentement des personnes avant de collecter, d'utiliser ou de partager leurs données personnelles.

Question :
Vous travaillez dans un service ayant accès aux données des employés et vous recevez une demande d'un tiers souhaitant consulter les données personnelles d'un employé. Que devez-vous faire ?

Réponse :
La protection des données personnelles et la limitation de l'accès aux seules personnes habilitées sont essentielles pour préserver la confidentialité et respecter les lois sur la protection des données personnelles. Toute demande externe doit faire l'objet d'une évaluation rigoureuse et être traitée conformément aux politiques de l'Entreprise et aux réglementations applicables.

5.3. Usage des réseaux sociaux

Nous adoptons un comportement professionnel dans toutes nos interactions sur les réseaux sociaux et protégeons la réputation ainsi que les informations confidentielles de ST. Nous nous exprimons de manière authentique, tout en respectant les codes et usages professionnels.

Nous sommes soucieux de notre empreinte numérique : tout ce que nous publions en ligne peut être partagé et retrouvé indéfiniment. Lorsque nous abordons des sujets relatifs à l'Entreprise, nous indiquons clairement que nos propos sont personnels, sauf si nous sommes expressément autorisés à nous exprimer au nom de ST.

Nous ne partageons jamais d'informations confidentielles ou propriétaires de ST sur les réseaux sociaux ou ailleurs sur Internet. Nous vérifions systématiquement les informations avant de les relayer afin d'éviter la diffusion de fausses informations. Nous respectons les droits de propriété intellectuelle et nous nous assurons d'obtenir l'autorisation des personnes figurant sur les photos avant de les publier en ligne. Nous gardons à l'esprit que même les comptes privés peuvent refléter sur l'image de notre Entreprise ; c'est pourquoi nous respectons systématiquement les standards professionnels.

Nous respectons nos collègues, nos concurrents et nos partenaires dans toutes nos interactions en ligne. Lorsque nous nous présentons en tant qu'employés de ST, nous évitons de partager nos opinions personnelles sur des sujets controversés, des questions politiques ou des enjeux sensibles liés à notre secteur d'activité. Lorsque nous participons à des discussions, nous privilégions le dialogue constructif plutôt que la critique.

Nous assumons la responsabilité de nos activités en ligne et prenons en compte leur impact potentiel sur ST et ses parties prenantes. Si nous avons un doute avant de publier un contenu, nous sollicitons l'avis et l'autorisation du département Integrated Marketing & Communication avant de procéder.

Pour plus d'informations, veuillez vous reporter à notre procédure « *Social Media* ».

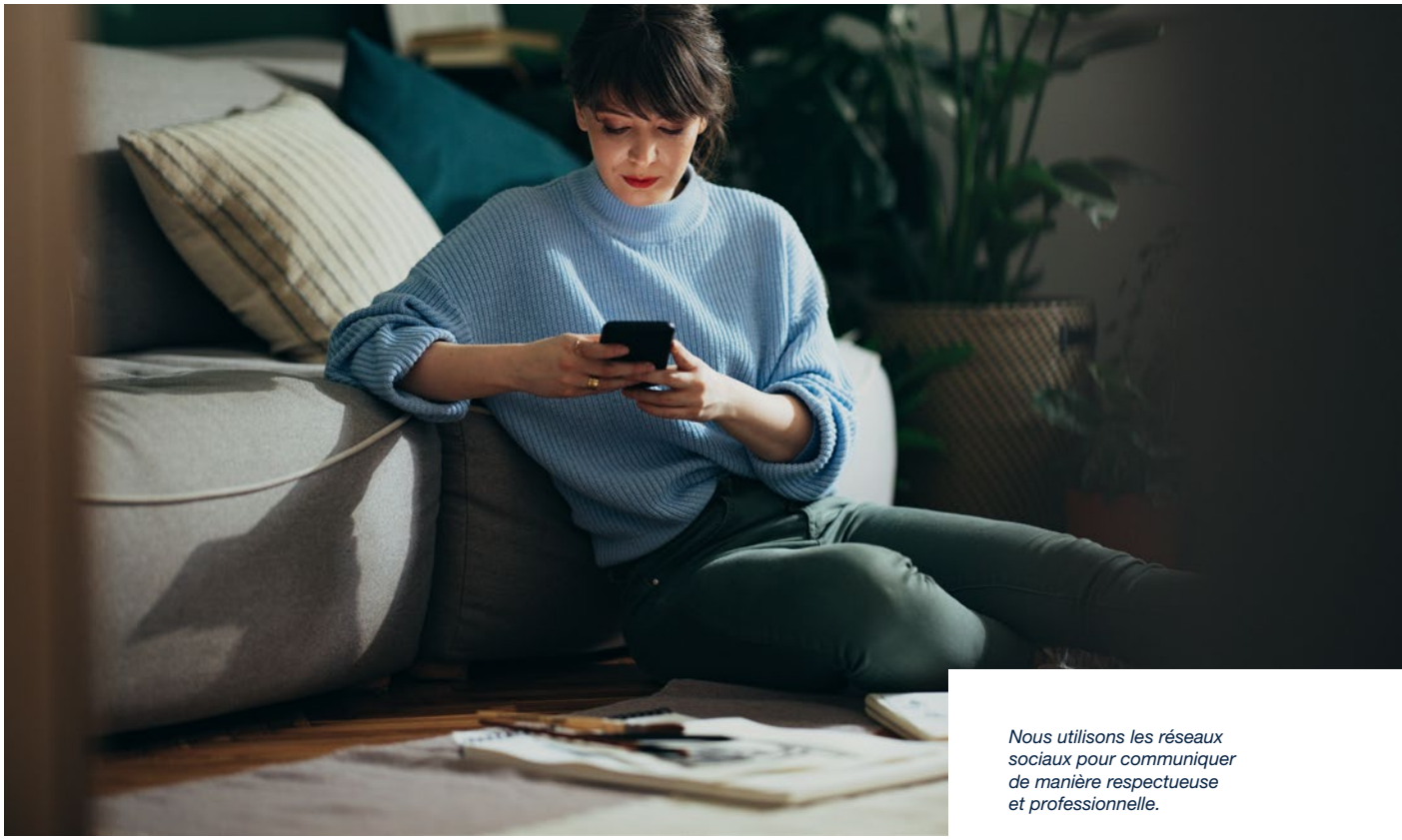
Quelques exemples pratiques

NOS ACTIONS



- Nous protégeons les informations confidentielles et propriétaires de ST en veillant à ne jamais les partager sur les réseaux sociaux ni ailleurs sur Internet.
- Nous utilisons les plateformes de réseaux sociaux pour communiquer de manière respectueuse et professionnelle.
- Nous demandons l'autorisation avant de nous exprimer au nom de ST.

Nous adoptons un comportement professionnel dans toutes nos interactions sur les réseaux sociaux et protégeons la réputation ainsi que les informations confidentielles de ST.



Nous utilisons les réseaux sociaux pour communiquer de manière respectueuse et professionnelle.

EN PRATIQUE

Question :
Vous constatez qu'un collègue a publié sur ses réseaux sociaux personnels un commentaire qui semble représenter la position officielle de ST concernant le récent lancement d'un produit, alors que vous savez qu'il n'est pas autorisé à s'exprimer au nom de l'Entreprise. Que devez-vous faire ?

Réponse :
Seules les personnes autorisées peuvent communiquer à l'extérieur au nom de ST. Vous devriez rappeler à votre collègue que les opinions personnelles doivent être clairement distinguées des déclarations officielles de l'Entreprise, en incluant par exemple une mention telle que : « Ces propos reflètent mon opinion personnelle et ne représentent pas les positions de ST ». Si la publication est susceptible de créer une confusion ou de donner une image inexacte de ST, encouragez-le à la supprimer ou à la corriger, et si nécessaire, signalez la situation au département Integrated Marketing & Communication. Cela contribue à protéger la réputation de ST.

Question :
Vous remarquez qu'un collègue a publié des informations sensibles concernant un projet sur son profil LinkedIn. Que devez-vous faire ?

Réponse :
Prenez une capture d'écran et signalez immédiatement l'incident à la Hotline Éthique. La protection des informations confidentielles est essentielle pour préserver l'avantage concurrentiel de l'Entreprise et la confiance que nous accordent nos clients, partenaires et autres parties prenantes.

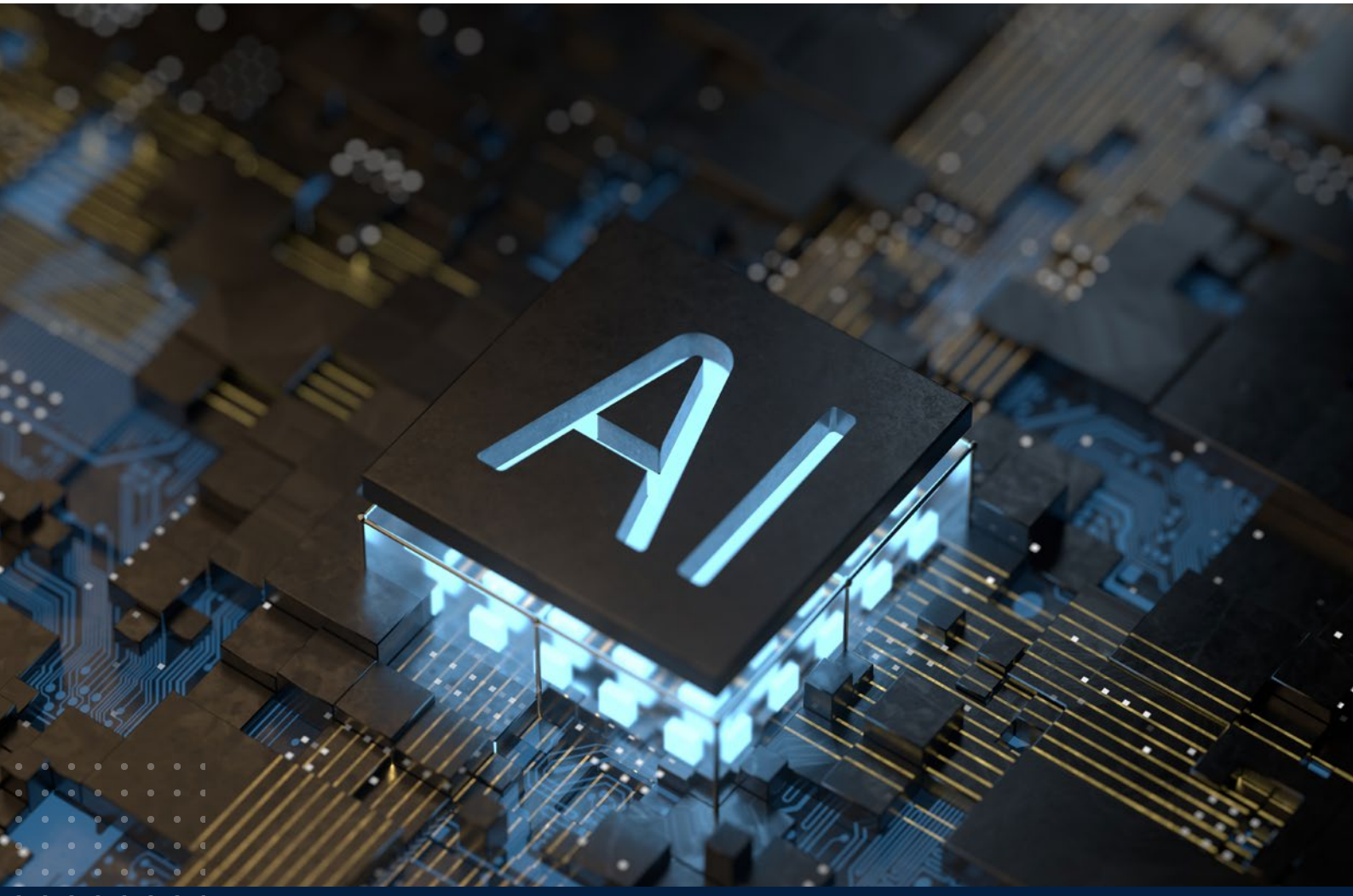
5.4. Intelligence artificielle

Nous œuvrons pour une utilisation éthique et responsable de l'intelligence artificielle (IA) dans l'ensemble de nos activités, en veillant au respect des droits humains, de la vie privée, de la confidentialité et des principes d'équité.

Une utilisation éthique de l'IA implique de développer, d'utiliser et de mettre en œuvre les technologies d'IA de manière transparente, responsable et conforme à nos principes éthiques ainsi qu'aux exigences réglementaires en vigueur.

Nous n'utilisons que des outils d'IA validés en interne afin de garantir le respect des directives de notre Entreprise en matière de fiabilité, de sécurité et d'éthique.

Nous nous engageons à exploiter le potentiel de l'IA pour optimiser nos activités, tout en veillant à ce que son utilisation reste conforme à nos valeurs et à nos normes éthiques. Nous voulons instaurer la confiance et l'intégrité dans l'ensemble de nos projets basés sur l'IA, afin qu'ils contribuent positivement à notre mission et aux communautés que nous servons.



Nous nous engageons à exploiter le potentiel de l'IA pour optimiser nos activités, tout en veillant à ce que son utilisation reste conforme à nos valeurs et à nos normes éthiques.

Quelques exemples pratiques

NOS ACTIONS



- Nous veillons à ce que les systèmes d'IA et leurs processus décisionnels soient transparents et compréhensibles pour les utilisateurs.
- Nous promouvons des systèmes d'IA qui respectent le principe d'égalité et demeurent impartiaux dans tous les domaines d'application.
- Les développeurs et les utilisateurs de systèmes d'IA sont responsables de leurs décisions et de leurs actes.
- Nous protégeons la confidentialité en utilisant l'IA de manière responsable, en veillant à ce que toutes les données soient traitées avec le plus haut degré de confidentialité afin de préserver la vie privée, la sécurité et les activités commerciales de nos clients et de nos parties prenantes.
- Nous respectons la vie privée et protégeons les données personnelles dans toutes nos applications de l'IA.
- Nous veillons à ce que la supervision et le jugement humain fassent partie intégrante de tous les processus décisionnels basés sur l'IA que nous utilisons en interne. Alors que les systèmes d'IA gagnent en autonomie dans divers domaines, ST collabore avec ses clients pour définir des scénarios d'utilisation dès la phase de conception, afin de garantir que les êtres humains conservent la capacité de reprendre le contrôle des systèmes, si nécessaire.
- Nous encourageons la collaboration et l'engagement en dialoguant activement avec nos parties prenantes, notamment nos clients, partenaires et organismes de réglementation, afin de garantir que nos pratiques en matière d'IA restent conformes aux attentes de la société et aux exigences légales.

EN PRATIQUE



Question :
Vous souhaitez mieux connaître la démographie de votre portefeuille de clients et envisagez d'insérer certaines données dans un outil d'IA générative public afin qu'il vous aide à dégager des tendances. Est-ce possible ?

Réponse :
L'insertion d'informations personnelles identifiables (PII) dans un outil public d'IA générative pourrait entraîner une violation des données, ces informations devenant accessibles à des personnes extérieures à notre Entreprise. C'est pourquoi les PII ne doivent jamais être saisies dans un outil public. Il en va de même pour les informations non publiques ou confidentielles détenues sur une entreprise ou un client tiers, cela pouvant également entraîner une violation des engagements de confidentialité.

Question :
Un système d'IA prend une décision autonome qui a des implications importantes pour un projet. Que faire ?

Réponse :
Examinez les décisions de l'IA avec un expert humain afin de vérifier l'exactitude et la pertinence de la décision proposée. Veillez à ce que les experts humains puissent outrepasser les décisions proposées par l'IA lorsque cela est nécessaire, afin de garantir des résultats responsables et éthiques.

Nous œuvrons pour une utilisation éthique et responsable de l'intelligence artificielle (IA) dans toutes nos activités.

6. Nous visons l'excellence dans tout ce que nous entreprenons

Nous visons l'excellence dans tout ce que nous entreprenons. Notre réussite repose sur l'établissement de relations honnêtes et de confiance avec nos parties prenantes. Nous encourageons l'innovation, restons à l'écoute pour anticiper les besoins futurs, faisons preuve de flexibilité, développons nos compétences, assumons nos responsabilités et rendons compte de nos actes. Nous communiquons de manière transparente et agissons avec discipline, en fondant nos décisions sur des faits et en nous concentrant sur les priorités.

Nous visons l'excellence dans tout ce que nous entreprenons.

- **Clients :** Nous nous engageons à leur proposer les meilleures solutions, les plus sûres et les plus fiables du marché. Notre objectif est de devenir le partenaire privilégié et le plus digne de confiance en offrant l'excellence en qualité, fiabilité et réactivité. Lorsque nous prenons des décisions relatives à la qualité de nos produits, la protection de nos clients et la sécurité des consommateurs sont notre priorité absolue. Pour ce faire, nous maintenons une communication ouverte, efficace et transparente avec les parties prenantes.
- **Partenaires commerciaux :** Dans toutes nos relations avec nos clients, nos fournisseurs et nos autres partenaires, nous nous efforçons d'établir des relations de confiance et mutuellement bénéfiques. Lorsque nous engageons de nouvelles relations commerciales, nous veillons à ce que nos partenaires partagent nos valeurs et nos principes, et qu'ils adhèrent à des standards comparables en matière de conduite éthique des affaires.
- **Actionnaires :** En tant qu'Entreprise, notre objectif principal est de générer une valeur économique durable pour l'ensemble de nos parties prenantes, y compris nos actionnaires. La rentabilité est essentielle pour assurer notre pérennité et créer des opportunités pour l'avenir. Pour y parvenir, nous favorisons une croissance durable de nos activités, gérons nos ressources de manière responsable, maîtrisons nos dépenses et visons l'excellence dans l'exécution de nos projets.
- **Gouvernements et communautés :** Afin d'instaurer une relation de confiance et de préserver notre réputation, tout en favorisant une prise de décision équilibrée, nous entretenons des relations saines avec les gouvernements locaux et les communautés. Notre Entreprise joue un rôle important dans la promotion de pratiques commerciales responsables, fondées sur l'intégrité, la confiance et la transparence.

7. Responsabilité et ressources

7.1. Mesures disciplinaires

Les dispositions et principes inscrits dans le présent Code de Conduite sont obligatoires pour tous les employés de ST. Toute violation de notre Code de Conduite fera l'objet d'un traitement approprié, et pourra entraîner des mesures disciplinaires proportionnées, conformément aux lois applicables et aux politiques internes, pouvant aller jusqu'à la rupture de la relation contractuelle.

7.2. Ressources

Chaque section du présent Code de Conduite contient des indications sur les documents complémentaires à consulter ou les personnes à contacter pour obtenir des conseils. En cas de doute ou si vous avez besoin d'informations supplémentaires, veuillez contacter le département Ethics, Compliance & Privacy.

- Intranet du département Ethics, Compliance & Privacy.
- Pour consulter la liste des politiques et procédures relatives à notre Code de Conduite, veuillez-vous référer à sa version en ligne.
- Téléchargez l'application ST Integrity !

L'application offre un accès rapide à des informations et ressources utiles, des quiz ludiques pour tester vos connaissances, ainsi que les dernières actualités et évolutions concernant les principes et initiatives en matière d'éthique et d'intégrité chez ST.

Plus d'informations disponibles ici.

Département Ethics, Compliance & Privacy

Hotline Éthique

Téléchargez l'application ST Integrity !

Download on the App Store

GET IT ON Google Play



Code de Conduite

Building Trust Together

Pour plus d'informations sur les produits et solutions ST, rendez-vous sur www.st.com

© Copyright, STMicroelectronics, [2014-2026]. Tous droits réservés.