



L' Integrità è Importante

Il Codice di Condotta
Professionale ed Etica di Micron





Introduzione dell'Amministratore Delegato

Cari Membri del Team,

In Micron, siamo tutti impegnati per il successo della nostra azienda nel realizzare la nostra visione di trasformare il modo in cui il mondo utilizza le informazioni per arricchire la vita e la nostra missione di essere un leader globale nelle soluzioni di memoria e archiviazione. Ma il successo è qualcosa di più dei nostri obiettivi di business, è anche il modo in cui facciamo affari. Soprattutto, agiamo con integrità in tutto ciò che facciamo. L'integrità incrollabile è un principio fondamentale alla base dei nostri valori aziendali e del modo in cui conduciamo gli affari in Micron. L'integrità viene prima dei risultati aziendali e non deve mai essere compromessa a favore di affari, risultato o rapporti commerciali. Tutti i membri e i dirigenti del team Micron devono rispettare e vivere secondo i più alti standard di integrità. Sul lungo termine, senza di essa, non raggiungeremo mai la nostra visione o missione.

Il presente documento, *l'Integrità è Importante: Il nostro Codice di Condotta ed Etica Aziendale* fornisce linee guida su come agire con integrità e fare le scelte giuste. Tutti noi - funzionari, membri del team e direttori - abbiamo la responsabilità di conoscere e utilizzare le linee guida. In Micron, quale che sia il posto in cui lavoriamo, o qualsiasi sia il nostro lavoro, l'integrità è sempre importante.

Naturalmente, il Codice non è in grado di fornire consigli su come agire in ogni situazione, nessun documento lo può. In alcuni casi, può essere difficile decidere quale sia la cosa giusta da fare. In quei casi si può sempre parlare con il proprio supervisore, con la Divisione Affari Legali o qualsiasi altra risorsa elencata nella sezione "[Dove chiedere supporto](#)" nel capitolo 1 del presente Codice. Si può anche parlare con queste risorse se si ritiene di essere stati testimoni di una violazione del nostro Codice. Micron sollecita domande e segnalazioni, e non farà mai ritorsioni contro chiunque le segnali in buona fede.

Ognuno di noi svolge un ruolo chiave nel successo di Micron, e la nostra Società dipende da ciascuno di noi per dimostrare l'integrità in tutti i nostri rapporti commerciali. Con il vostro aiuto, possiamo costruire giorno per giorno la reputazione di Micron in relazione alla qualità dei nostri prodotti e al nostro comportamento etico.

Cordialmente,



Sanjay Mehrotra
Amministratore Delegato

Introduzione del Funzionario Capo per la Conformità



Cari Membri del Team,

Benvenuti a l'Integrità è Importante: Il Codice di Condotta Professionale ed Etica di Micron. In questo documento troverete una guida per aiutarvi a prendere ogni giorno le giuste decisioni. Il nostro Codice fornisce le risposte ad alcune delle più importanti domande etiche che possiamo affrontare, nonché suggerimenti per aiutarci a sapere che cosa fare in situazioni difficili. Il Codice prevede anche un elenco di importanti politiche Aziendali, dove è possibile trovare ulteriori informazioni quando se ne ha bisogno. Tutte le politiche globali della Società sono disponibili sul nostro sito della politica globale (alias: policy/).

Se non sapete come il Codice o qualsiasi guida della policy si traduce in comportamento, non tirate a indovinare. Rivolgetevi al vostro supervisore, a un membro della Divisione Affari Legali o a qualsiasi altra risorsa elencata in calce al nostro Codice. Inoltre, avete il dovere di parlare se ritenete di aver osservato qualsiasi membro del team Micron fare qualcosa di illecito o che viola il nostro Codice o una qualsiasi delle nostre policy. Se non vi sentite a vostro agio con il supervisore o altri, potete sempre utilizzare la nostra hotline per la conformità in qualsiasi momento. Potete farlo in modo anonimo, se preferite.

Indipendentemente da come scegliete di esprimere un dubbio, potete stare certi che la questione sarà affrontata in modo adeguato. Noi tutti cerchiamo di difendere la nostra cultura di "parlare liberamente", questo consente a ciascuno di noi di sentirsi a proprio agio nel porre domande ed effettuare segnalazioni.

Lavorando insieme per gestire gli affari in modo etico, riduciamo il rischio commerciale e aumentiamo il nostro vantaggio competitivo sul mercato.

Cordialmente,

Joel L. Poppen
Vicepresidente Senior, Affari legali, Responsabile Affari Legali,
Segretario Aziendale e Funzionario Capo alla Conformità

Il Nostro Impegno

Nulla è più importante del nostro impegno per l'integrità. La qualità della nostra reputazione è tanto importante quanto la qualità dei nostri prodotti. L'integrità viene prima dei risultati commerciali e non deve mai essere compromessa in favore di nessuna azione, risultato o relazione commerciale.

Il nostro futuro si basa sull'innovazione continua, ma le nostre attività giornaliere sarebbero vane senza l'impegno dei nostri Membri del Team a condurre gli affari con integrità e professionalità, senza compromessi.

Il Vostro Ruolo

Seguire il Nostro Codice

Agire eticamente significa che dobbiamo difendere la nostra responsabilità di seguire tutte le leggi e regolamenti che si applicano al lavoro che facciamo e alla nostra location. Non violiamo mai nessuna legge, indipendentemente dalla sua importanza. Tuttavia, gli standard che ci poniamo sono più elevati di quanto prevede la legge. Vogliamo fare la scelta etica in ogni situazione. Il buon senso può spesso indicare la giusta linea di azione, ma nei casi in cui non vi sentite sicuri, non esitate a chiedere.

Il presente Codice di Condotta ed Etica Aziendale rappresenta il nostro impegno a fare ciò che è giusto. Come parte del Team Micron, accettate tale impegno. Dovete capire le norme del nostro Codice, le nostre policy e le leggi che si applicano alla vostra posizione o funzione – e dovete sempre seguirle. I Membri del Team che non seguono queste norme mettono a rischio sé stessi, i loro collaboratori e Micron. Chiunque violi il Codice può anche essere soggetto a provvedimenti disciplinari, fino al licenziamento, come pure azione penale laddove le circostanze lo giustificano.

Il presente Codice si applica a tutti coloro che lavorano per conto di Micron in tutto il mondo, tra cui i membri del team (dipendenti, funzionari e dirigenti) e lavoratori temporanei. Ci si aspetta che tutti noi rispettiamo le disposizioni contenute nel presente Codice. Tutti i terzi (come fornitori di servizi, fornitori, appaltatori, distributori rappresentanti di vendita) con cui lavoriamo devono rispettare le norme contenute nel presente Codice o nel codice di condotta e politiche aziendali delle loro organizzazioni, se tali principi sono sostanzialmente simili. Dobbiamo consultare il nostro Codice se la giusta linea di azione da seguire non ci è completamente chiara.

In Micron abbiamo una lunga e ricca eredità per aver agito con integrità poiché abbiamo costruito una delle più grandi aziende di semiconduttori del mondo. E oggi l'integrità è un principio fondamentale per i nostri valori fondamentali: persone, innovazione, tenacia, collaborazione e attenzione al cliente. Spetta a ciascuno di noi continuare tale patrimonio e garantire di vivere i nostri valori fondamentali con una costante integrità, che è fondamentale per il nostro successo sia individualmente che come azienda.

Responsabilità di Dirigenti e Supervisor

Abbiamo tutti un ruolo importante nel creare la nostra cultura etica, ma dirigenti e supervisor hanno ulteriori responsabilità. Se siete dirigenti o supervisor, dovete fare la vostra parte per creare una cultura di integrità e conformità. A tale scopo:

- Siate un esempio di comportamento etico
- Assicuratevi che i vostri collaboratori capiscano come attenersi al Codice e quali sono le risorse a loro disposizione
- Controllate che i vostri collaboratori rispettino il Codice
- Fate rispettare le norme del nostro Codice
- Fornite supporto ai Membri del Team che sollevano questioni o dubbi su possibili violazioni del Codice, sulla conformità o sull'integrità
- Ascoltate attentamente per comprendere domande e dubbi, e non fare o tollerare mai ritorsioni da parte di nessuno del vostro team

In qualità di dirigente o supervisore, il comportamento etico inizia da voi. Ricordate - guidare con l'esempio è il modo migliore per ispirare il comportamento etico negli altri.

Indice

- i Introduzione dell'Amministratore Delegato
- ii Introduzione del Funzionario Capo per la Conformità
- iii Il Nostro Impegno
- iv Il Nostro Ruolo

01

- 1 Fare Affari con Integrità:
Introduzione al Nostro Codice**
- 2 Che Cosa fa il Nostro Codice
- 3 Dove Rivolgersi per Supporto

02

- 5 Agire Con Integrità per I Nostri
Colleghi Membri del Team**
- 6 Diversità, Uguaglianza e Inclusione (DEI)
- 6 Trattamento Rispettoso
- 8 Standard del Lavoro Equo
- 9 Sicurezza nel nostro Luogo di Lavoro
- 11 Droghe e Alcol

03

- 12 Agire Con Integrità per
La Nostra Società**
- 13 I Beni di Micron
- 14 Informazioni Riservate
- 15 Proprietà Intellettuale di Terzi
- 16 Sistemi di Tecnologia
- 17 Privacy
- 18 Conflitto di Interessi

04

- 22 Agire con Integrità per
Il Nostro Mercato**
- 23 Qualità del Prodotto
- 23 Aspettative dei Nostri Fornitori
- 24 Equo Comportamento nel Mercato
- 27 Rispetto per i nostri clienti
- 28 Doni e Intrattenimento
- 31 Corruzione e Concussione
- 33 Contrattare con il Governo
- 34 Fare affari nel mondo

05

- 35 Agire Con Integrità per
I Nostri Investitori**
- 36 Libri e Registri
- 37 Indagini e Audit
- 38 Insider Trading
- 39 Parlare per Conto della Nostra Società

06

- 41 Agire Con Integrità per
Le Nostre Comunità**
- 42 Impegni ambientali
- 43 Attività Politiche
- 44 Coinvolgimento in beneficenza
- 44 Deroghe
- 45 Risorse Addizionali

01 Fare Affari con Integrità: Introduzione al Nostro Codice



Che Cosa fa il Nostro Codice

In Micron, ci siamo impegnati a fare affari con integrità. Il nostro Codice definisce gli standard di comportamento che dobbiamo soddisfare per sostenere tale impegno, anche quando la giusta linea di azione non è sempre chiara. Il nostro Codice presenta una panoramica delle leggi e dei principi etici che si applicano al nostro lavoro, tra cui standard del settore come il Codice di Condotta di Responsible Business Alliance (RBA)(EICC), e che devono essere usati per aiutare a prendere le giuste decisioni. In alcuni casi, gli standard del nostro Codice e del Codice EICC possono andare oltre i requisiti di legge. Il nostro Codice prevede, inoltre, l'impegno della nostra Società all'integrità in tutto ciò che facciamo e gli elevati standard etici che ci aspettiamo gli uni dagli altri. Mostra gli standard che dobbiamo adottare, così come le risorse a cui possiamo attingere se abbiamo bisogno di aiuto. Seguire il nostro Codice contribuirà al successo di Micron e aiuterà a costruire la fiducia reciproca, tra di noi e con i nostri stakeholder.

Che Cos'è l'EICC ?

Responsible Business Alliance (RBA)(EICC) è un gruppo di aziende leader, tra cui Micron, che si sono unite per promuovere condizioni di lavoro responsabili, pratiche commerciali etiche e gestione ambientale in tutte le loro catene di approvvigionamento globali. Il Codice EICC stabilisce quello che ci dobbiamo aspettare da noi stessi e dalla nostra catena di approvvigionamento in termini di lavoro, salute e sicurezza, pratiche ambientali, etica e sistemi di gestione. Ci si aspetta che noi tutti rispettiamo il Codice di Condotta EICC e ci assicuriamo che i nostri fornitori facciano lo stesso. Il nostro Codice include informazioni generali su una serie di importanti disposizioni del Codice di Condotta EICC. Per ulteriori informazioni su questi argomenti, consultare il Codice di Condotta EICC, disponibile sul nostro sito di politica globale (alias: [policy /](#)).

Micron ha altre risorse in atto che aiuteranno nelle scelte etiche. Questi includono le nostre politiche globali (alias: [policy /](#)), i manuali dei membri del nostro team e materiali aggiuntivi disponibili sul sito di conformità ed etica (alias: [CEC/](#)). A tali risorse si fa riferimento nel presente Codice per fornire ulteriori informazioni.

Ove il nostro Codice o risorse supplementari prevedano standard più rigorosi delle disposizioni di legge a noi applicabili, dobbiamo sempre seguire il nostro Codice e le risorse supplementari e chiedere quando non siamo sicuri. Per ulteriori informazioni, vedere la sezione "Risorse Aggiuntive" in calce del Codice.

Il nostro Codice definisce gli standard di comportamento che dobbiamo soddisfare al fine di sostenere il nostro impegno nel gestire gli affari con integrità.

Dove Rivolgersi per Supporto

Parlando quando abbiamo domande o siamo a conoscenza di una potenziale trasgressione, sosteniamo l'impegno della Società per l'integrità. La segnalazione di una cattiva condotta, effettiva o sospetta, permette a Micron di investigare potenziali problemi, far cessare la cattiva condotta e prevenire comportamenti che potrebbero danneggiare la nostra reputazione di leader del settore. Per segnalare un problema o fare una domanda, è possibile rivolgersi a:

- Il proprio responsabile di reparto
- Un funzionario della Società
- Un reparto con competenze specifiche relative al dubbio (come Salute, Risorse Umane (HR) Relazione con i Dipendenti (ER) o Sicurezza
- La Divisione Legale
- Il Responsabile per la Conformità
- Il Vice Presidente o Lavoro/Impiego, CE e Sostenibilità
- Il Direttore della Compliance Globale ed Etica
- La Hotline per la conformità di Micron

Micron vi incoraggia a rivolgere domande o dubbi al responsabile di reparto, se questo vi mette a vostro agio. In caso contrario, potete rivolgervi ad una qualunque delle summenzionate risorse o alla ComplianceHotline. La hotline per la conformità è gestita da un fornitore di terze parti ed è disponibile per chiunque (all'interno o all'esterno di Micron) 24 ore al giorno, sette giorni su sette tramite Internet o telefono. È possibile accedervi su MicronNow tramite la hotline alias/, attraverso il nostro sito di conformità ed etica (alias: CEC/) o tramite la nostra home page esterna di micron.com.



La nostra ComplianceHotline consente di fare segnalazioni in forma anonima, per quanto consentito dalle leggi locali. Tuttavia, invitiamo a lasciare le proprie informazioni di contatto in modo che la nostra azienda possa meglio indagare sulla questione. Siate aperti e onesti quando fate una segnalazione e non fornite intenzionalmente informazioni false o fuorvianti. Fornite quante più informazioni possibili, in modo da aiutare la nostra Società a condurre un'indagine completa e corretta. Prendiamo sul serio tutte le segnalazioni.

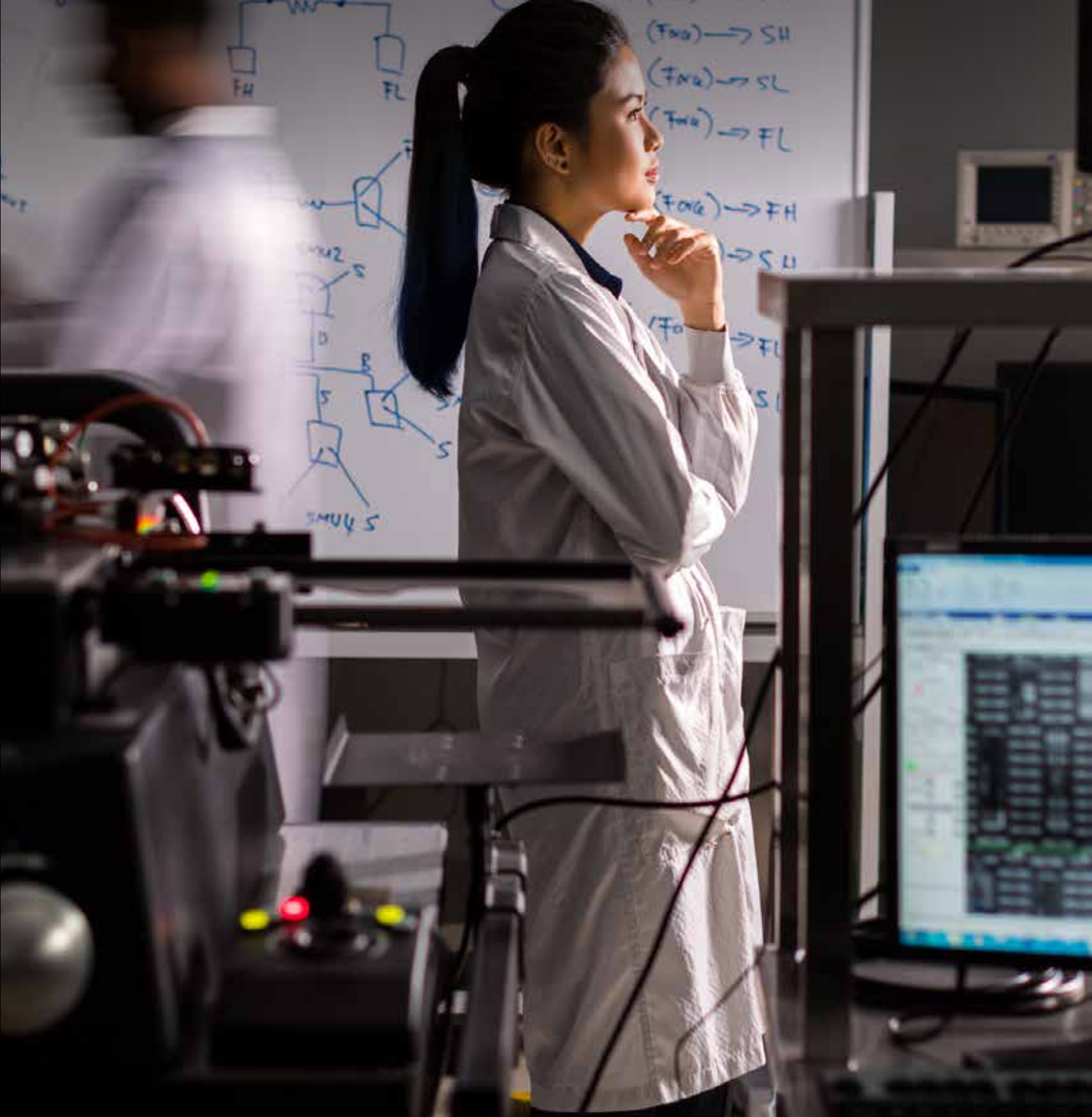
Quando si fa una segnalazione si fa la propria parte per aiutare la nostra Società a conservare etica e successo. Anche se siete invitati a parlare direttamente col vostro responsabile per qualunque dubbio o a rivolgervi a persone o dipartimenti in relazione a specifici argomenti, potete sempre parlare con una qualunque delle risorse elencate sopra di qualsiasi dubbio o potenziale violazione. Ricordate, parlare il più presto possibile è più importante che preoccuparsi di trovare un esperto specifico.

Micron è impegnata a creare un ambiente “che parla” in cui possiamo segnalare sospette violazioni e partecipare alle inchieste senza timore di ritorsioni o rappresaglie. Nessuno può fare ritorsioni contro di voi per aver sollevato un dubbio o aver partecipato ad una indagine in buona fede. Chiunque effettui ritorsioni contro chi fa una segnalazione in buona fede può essere soggetto a sanzione disciplinare, fino al licenziamento. Ritenersi reciprocamente responsabili delle nostre azioni è fondamentale per il nostro successo. Per maggiori informazioni sul vostro dovere di parlare quando siete a conoscenza di potenziali illeciti e di cooperare con le indagini, vedere la sezione “Indagini e audit” nel capitolo 5.

Se ritenete di aver sperimentato o di essere stati testimoni di una ritorsione, segnalate immediatamente la situazione ad una delle risorse indicate o come descritto nella sezione “Risorse Aggiuntive” in calce al Codice.

Nessuno può rivalersi contro di voi per aver sollevato un dubbio o partecipato a un' indagine in buona fede.

02 Agire Con Integrità per I Nostri Colleghi Membri del Team



Diversità, Uguaglianza e Inclusione (DEI)

In Micron, i membri del nostro team sono un fattore determinante per il nostro vantaggio competitivo. Riteniamo che la nostra migliore innovazione derivi dalle diverse esperienze, prospettive e background dei membri del nostro team. La nostra azienda ha un'ampia visione della diversità. La diversità è più di una dimensione. La diversità comprende, tra le altre cose, razza, etnia, genere, orientamento sessuale, stato socioeconomico, disabilità ed età. Può essere visibile o invisibile. Uguaglianza significa che tutti in Micron hanno l'opportunità di sviluppare, contribuire e avanzare, indipendentemente dall'identità. Inclusione significa che i membri del nostro team sono visti, ascoltati, apprezzati e rispettati. Micron è impegnata a costruire una cultura diversificata e inclusiva in cui le persone si sentono apprezzate per quello che sono, come pensano e cosa portano, dove tutti i membri del team possono svilupparsi e prosperare.

Fornire un luogo di lavoro privo di discriminazioni, in cui tutti i membri del team siano trattati in modo equo e rispettoso, è essenziale per promuovere una cultura dell'inclusione. La nostra Società proibisce severamente ogni forma di discriminazione illecita nei confronti di qualsiasi membro del team o di chi fa domanda di impiego. Assumiamo, formiamo, promuoviamo, discipliniamo e prendiamo altre decisioni di lavoro, senza distinzione di razza, colore, etnia, religione, sesso, orientamento sessuale, identità di genere e di espressione, età, nazionalità, disabilità, stato di veterano, stato civile e altre classificazioni protette dalla legge o dalla policy aziendale. Inoltre, siamo impegnati a fornire soluzioni ragionevoli per le disabilità o credenze e pratiche religiose dei membri del team.

D: James collega di Mariana ama raccontare barzellette che legge online ai suoi colleghi. Spesso, la battuta finale riguarda uno stereotipo etnico, razziale o di genere. Mariana trova le barzellette offensive, e sa che anche altri lo pensano. Che cosa dovrebbe fare?

A: *Mariana dovrebbe dire a James che le sue barzellette la mettono a disagio e chiedergli di evitare. Se lei non si sente a suo agio nel dirlo, o se James continua a fare questo tipo di commenti, Mariana dovrebbe segnalare al suo supervisore il comportamento di James. Il luogo di lavoro non è posto per battute offensive e di cattivo gusto. Questi tipi di commenti possono creare un ambiente negativo e far sentire gli altri non accettati. In Micron, vogliamo creare un ambiente in cui tutti si sentano rispettati e possano fare il loro lavoro nel modo migliore.*

Trattamento Rispettoso

Il rispetto è fondamentale per il successo del nostro team, e ce lo aspettiamo da noi stessi e dagli altri sempre. In un ambiente di lavoro educato e produttivo, tutti devono essere trattati con rispetto e professionalità. Pertanto, la nostra Società non tollera molestie di alcun tipo.

Le molestie possono assumere diverse forme, tra cui osservazioni verbali, avances fisiche o visive. Possono venire da collaboratori, supervisori, fornitori di servizi, fornitori o anche da clienti. La definizione legale di molestie può variare a seconda di dove lavoriamo, ma ha sempre lo scopo o effetto di creare un ambiente intimidatorio, offensivo o umiliante per un'altra persona. Si tratta di una forma di discriminazione e, in quanto tale, non trova posto in Micron.

Tenete presente che le molestie possono essere di natura sessuale o non. Le molestie sessuali possono includere avance indesiderate, inappropriate battute sessuali, commenti sessualmente allusivi, toccate, richieste di favori sessuali e commenti inappropriati sull'aspetto di qualcuno. Le molestie non sessuali possono includere commenti offensivi, scherzi o immagini relative a razza, religione, etnia, sesso o età. Per mantenere un ambiente di lavoro rispettoso, i nostri commenti e le nostre azioni devono essere sempre appropriati.

Se ritenete di aver sperimentato o osservato comportamenti discriminatori o offensivi e non siete a vostro agio nell'affrontare la situazione da soli, parlate e segnalate il problema. Non abbiamo mai tollerato rappresaglie o ritorsioni contro chiunque presenti una lamentela in buona fede.

Per ulteriori informazioni, consultare il sito Diversità e Inclusione (alias: DEI /) e la nostra Guida Niente Molestie sul Posto di Lavoro situata nel sito della politica globale (alias: policy /).

D: Fatima è una musulmana devota e indossa sempre una sciarpa in testa. I suoi colleghi fanno spesso commenti su questo fatto, e lei a volte li sente fare battute o osservazioni scortesie sulla sua fede. Questo la mette a disagio ma non sa se si tratta di molestie. Fatima subisce molestie?

A: *Questo può qualificarsi come molestia. I colleghi di Fatima la fanno sentire a disagio con le loro osservazioni sulla sua religione. Dovrebbe parlare della situazione dicendo ai suoi colleghi che i loro commenti la mettono a disagio. Può anche contattare il suo direttore o un'altra risorsa. Tutti noi meritiamo rispetto sul posto di lavoro.*

Il rispetto è fondamentale per il successo del nostro team, e ce lo aspettiamo da noi stessi e dagli altri in ogni momento.



Standard del Lavoro Equo

Siamo fortemente impegnati a rispettare e proteggere i diritti umani ovunque operiamo. A tal fine, seguiamo tutte le leggi applicabili in materia di orario di lavoro e salari, così come tutte le linee guida del Codice di Condotta EICC. Secondo queste linee guida, le settimane di lavoro non devono superare il massimo previsto dalle leggi locali e, in generale, non devono superare le 60 ore a settimana, compresi gli straordinari. Inoltre, a tutti i lavoratori è concesso almeno un giorno di riposo ogni sette giorni.

Non usiamo lavoro minorile o forzato in nessuna delle nostre operazioni o servizi, e non abbiamo mai partecipato a traffico di esseri umani o schiavitù di qualsiasi tipo. In tutte le nostre attività, non consentiamo sfruttamento dei bambini; abuso fisico, verbale o psicologico; qualsiasi limitazione irragionevole alla circolazione dei lavoratori; o servitù involontaria. Rispettiamo pienamente e ci conformiamo a tutte le leggi vigenti che stabiliscono un'età minima per l'impiego. Inoltre, Micron rispetta i diritti alla libertà di associazione. Tutti i Membri del Team sono liberi di aderire – o meno – ad un sindacato o altro gruppo di lavoratori. Per ulteriori informazioni sulla nostra posizione in materia di diritti umani, fare riferimento alla nostra Politica sui Diritti Umani situata sul nostro sito di politica globale (alias: policy/).

I nostri fornitori hanno un ruolo chiave nell'aiutarci a gestire la catena di fornitura globale in modo socialmente responsabile ed eticamente accurato. Noi chiediamo ai nostri fornitori di aderire agli stessi alti standard cui dobbiamo aderire noi stessi. Questo significa che ci aspettiamo che i nostri fornitori adottino e seguano questo Codice e il Codice EICC. Se sospettate che si stiano verificando violazioni dei diritti umani nella nostra catena di fornitura globale, avete la responsabilità di segnalarlo.

D: Dara lavora in un impianto di produzione di Micron. È a corto di personale perché diversi membri del team si sono presi del tempo libero per celebrare una festività locale. Per coprire i turni, il supervisore ha chiesto a tutti di lavorare più ore del normale. Dara sa che questo non è giusto, ma il suo supervisore ha promesso di dare a tutti più ore libere per compensare. Dara dovrebbe lavorare le ore in più?

A: *No. Dara dovrebbe dire a un altro dirigente o alle risorse umane che il suo supervisore le chiede di lavorare più ore di quanto dovrebbe. Non dovremmo mai lavorare più ore di quanto sia legalmente permesso o più di 60 ore alla settimana in assenza di situazioni insolite o di emergenza. Seguiamo tutte le leggi e i regolamenti applicabili in materia di orario e di condizioni di lavoro. Micron è impegnata a creare un ambiente di lavoro dove ognuno lavora un giusto numero di ore e riceve una retribuzione adeguata al lavoro che svolge.*

Micron si impegna a fornire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni, in cui tutti i dipendenti siano trattati in modo equo e con rispetto.

Sicurezza nel Nostro Luogo di Lavoro

Micron si impegna a fornire a tutti i membri del team un ambiente di lavoro sicuro. Mentre lavoriamo in una struttura di Micron, dobbiamo seguire le norme di sicurezza e di salute a noi applicate. La nostra società ottempera a tutte le leggi in materia di salute e sicurezza, inoltre le politiche di salute e sicurezza della società possono essere superiori a quanto legalmente richiesto. Questa conformità include le norme del Codice di Condotta EICC. In particolare, soddisfiamo gli standard EICC per la sicurezza sul lavoro, la gestione delle emergenze, gli infortuni e le malattie professionali, l'igiene industriale, il lavoro fisicamente impegnativo, la protezione dei macchinari, i servizi igienico-sanitari, il cibo, l'alloggio e la comunicazione in materia di salute e di sicurezza.

L'impegno di Micron di mantenere un luogo di lavoro sicuro e salutare implica che ciascuno di noi debba essere attento ai potenziali rischi per la salute e sicurezza in relazione al nostro lavoro. Questo ci permette di poter anticipare i rischi e prevenire infortuni e malattie. Tutti i Membri del Team, qualunque altra persona che lavora per conto di Micron e i dipendenti di altre aziende che lavorano nei nostri locali devono essere vigili nel mantenere i più alti standard di sicurezza. Dobbiamo sforzarci di essere un esempio per tutti coloro che stanno intorno a noi.

Per i supervisori questo significa::

- Esaminare attivamente il luogo di lavoro per anticipare e prevenire i rischi, compresi quelli derivanti dai processi di lavorazione
- Scoraggiare comportamenti casuali o spavaldi quando la sicurezza è a rischio
- Incoraggiare i Membri del Team ad identificare i pericoli e seguire prassi di lavoro sicure
- Far osservare le politiche, le procedure ed i regolamenti di lavoro vigenti
- Accertarsi che i Membri del Team siano formati adeguatamente
- Intervenire prontamente in seguito alla segnalazione di potenziali pericoli

Per tutti i Membri del Team, questo significa:

- Segnalare prontamente qualsiasi pericolo potenziale al proprio supervisore, host o reparto sicurezza
- Indossare i dispositivi di protezione individuale richiesti durante lo svolgimento del proprio lavoro
- Maneggiare con cura i prodotti chimici e gli altri materiali potenzialmente pericolosi
- Rispettare tutte le norme e le procedure di sicurezza durante il funzionamento e la manutenzione di macchinari e attrezzature
- Tenere il corrimano quando si sale o si scende da una scala
- Astenersi dalla visualizzazione del dispositivo mobile mentre si cammina in corridoi, passaggi, scale e parcheggi
- Seguire tutte le linee guida in materia di ergonomia
- Reagire in modo appropriato in casi di emergenza
- Segnalare qualsiasi malattia o infortunio professionale

L'impegno di Micron di mantenere un luogo di lavoro sicuro e salutare implica che ciascuno di noi debba essere attento ai potenziali rischi per la salute e la sicurezza in relazione al nostro lavoro.



Per mantenere tutti i nostri membri del team in sicurezza, non abbiamo mai usato o tollerato alcuna forma di violenza. Questo include sia le minacce che gli atti di violenza, così come intimidazioni, condotte minacciose, bullismo e tentativi di instillare la paura negli altri. Le armi non sono ammesse sul posto di lavoro. Se ritenete che qualcuno sia in pericolo, contattate immediatamente gli addetti alla sicurezza del sito in cui vi trovate o le autorità locali.

Quando si parla di sicurezza, usiamo per i nostri fornitori e appaltatori lo stesso elevato standard che usiamo per noi stessi. Questo significa che ci aspettiamo che i nostri fornitori adottino e seguano sia i requisiti del nostro Codice sia le linee guida EICC in materia di salute e di sicurezza.

La nostra Politica di Salute e di Sicurezza Ambientale si trova sul sito della politica globale (alias: policy /).

Droghe e Alcol

Micron si impegna a fornire un ambiente di lavoro sicuro e produttivo. Vogliamo impiegare una forza di lavoro che non utilizzi droghe o sostanze illecite né faccia abuso di alcol. L'abuso di sostanze limita la nostra capacità di svolgere il nostro lavoro in modo sicuro. Pertanto, non possiamo mai lavorare in stato alterato o sotto l'influenza di alcool o droghe.

Inoltre, quando si lavora o mentre ci si trova nei locali della Società, non si possono mai usare, possedere, trasferire o vendere droghe illegali o fare abuso di alcol, di farmaci prescritti o da banco.

Sentitevi sempre a vostro agio nel parlare con il vostro manager per qualsiasi questione. Tuttavia, le seguenti risorse sono particolarmente preparate per affrontare i vostri dubbi su come creiamo un luogo di lavoro rispettoso e sicuro:

- Per questioni legate a molestie o discriminazioni, parlate con i rappresentanti locali dell'HR, il proprio supervisore, qualsiasi dirigente, l'ufficio legale, o chiamate la nostra ComplianceHotline.
- Per problemi di sicurezza, contattate il Dipartimento di Sicurezza.
- Se notate che un altro Membro del Team si trova in uno stato confusionale sul posto di lavoro, dovrete informare immediatamente il supervisore o le Risorse Umane, oppure contattare la Compliance Hotline.

03 Agire con Integrità per la Nostra Società



I Beni di Micron

Ogni giorno, usiamo i beni di Micron per raggiungere gli obiettivi aziendali e garantire il successo della nostra Società. Tutti noi abbiamo la responsabilità di proteggere i beni di Micron e di utilizzarli in modo efficiente. I beni della Società annoverano, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- Proprietà
- Inventario
- Attrezzature e forniture
- Dati del computer e tempo
- Informazioni riservate e segreti commerciali
- Il tempo e le competenze dei Membri del Team durante le ore di lavoro

Non dobbiamo mai utilizzare nessun bene di Micron per scopi non autorizzati. Il furto, l'incuria e lo spreco hanno un impatto diretto sulla redditività di Micron, quindi dobbiamo sempre usare i beni aziendali con saggezza e attenzione.

D: Isabel occasionalmente usa la carta di credito della Società per pagare generi alimentari o carburante per la sua auto. Non lo fa spesso, e pensa che la Società glielo debba per tutte le ore di lavoro straordinarie che fa ultimamente. Sta facendo la cosa giusta?

A: *No. Dobbiamo usare i beni dell'Azienda – come le carte di credito – solo quando ne abbiamo bisogno per fare il nostro lavoro. Non importa quanto straordinario Isabel abbia fatto, non è mai consentito usare la carta di credito aziendale per spese personali.*



Informazioni Riservate

La proprietà intellettuale di Micron (PI) è uno dei suoi beni più preziosi. La PI include i brevetti, i diritti d'autore, i marchi, i segreti commerciali e altre informazioni riservate e proprietarie di Micron. In generale, ciò significa che qualsiasi informazione che non sia stata approvata per il rilascio al pubblico deve essere considerata confidenziale e deve essere gestita in conformità con la Politica di classificazione riservata e delle informazioni di Micron disponibile sul nostro sito politico globale (alias: policy /).

Le informazioni riservate possono includere:

- Informazioni personali sensibili, mediche o finanziarie relative ai Membri del Team, come benefit, retribuzione o recapiti personali
- Documentazione di progettazione
- Specifiche di produzione e di prodotto
- Informazioni tecniche
- Informazioni finanziarie
- Informazioni sui nuovi prodotti e tabelle di marcia
- Prezzi, politiche dei prezzi, costi di produzione o budget
- Informazioni sui processi commerciali di Micron
- Elenco clienti e fornitori e informazioni di contatto
- Informazioni affidate a Micron da terzi nell'ambito di un accordo di riservatezza (NDA)

Per proteggere le informazioni riservate della nostra azienda e le informazioni riservate che i nostri partner ci hanno affidato, dovremmo seguire queste linee guida:

- Usare tutte le garanzie ragionevoli per prevenire qualsiasi perdita, distruzione o divulgazione involontaria delle informazioni riservate.
- Non divulgare mai informazioni riservate a chiunque non sia un dipendente Micron senza un accordo di non divulgazione approvato dalla Divisione Legale.
- Condividere le informazioni riservate con altri membri del team solo se hanno una valida "necessità di conoscere" le informazioni e si dispone dell'autorizzazione per farlo.
- Non inviare informazioni riservate a un indirizzo e-mail personale, non salvarle su un personal computer, tablet o dispositivo di archiviazione e non caricarle su un sito di condivisione file non approvato.
- Assicurarsi che tutte le informazioni riservate di Micron – comprese le email – siano chiaramente indicate come "Informazioni riservate di Micron" o etichetta simile.
- Non rimuovere le informazioni riservate di Micron dai locali della Società senza permesso.
- Quando viaggiate, tenete sempre con voi il computer portatile, la valigetta e tutte le altre proprietà della Società.
- Anche nei locali di Micron, assicuratevi di tenere le informazioni sensibili e i vostri account email protetti da password quando non in uso.
- Non parlate di informazioni riguardanti la Società in ambienti pubblici come aeroporti, corridoi e ristoranti. Presumete sempre che una terza parte sia in ascolto.

- Fate molta attenzione quando copiate e spedite via fax o gettate documenti cartacei sensibili, dischi, drive, audiocassette o altri strumenti di archiviazione di proprietà della Società. Non gettateli in posti o modi tali da rendere possibile il recupero delle informazioni.
- Se entrate in contatto con le informazioni personali dei membri del team o altre informazioni riservate per la natura del vostro lavoro, protegetele con particolare attenzione da smarrimento o furto. Usatele solo nella misura necessaria e secondo la legge.
- Salvaguardate le informazioni di Micron anche dopo la fine del rapporto di lavoro con Micron.
- Non chiedete mai a un candidato per un posto di lavoro o a un membro del team di rivelare informazioni riservate su un datore di lavoro precedente o attuale.

Ulteriori informazioni sulla protezione e la classificazione delle informazioni riservate di Micron sono disponibili nella nostra Politica di Classificazione Riservata e delle Informazioni, nella nostra Politica di Utilizzo Accettabile e in alcune altre politiche globali che si trovano sul sito della politica globale (alias: policy /).

D: Roberto ed Elise hanno lavorato allo sviluppo di una nuova unità a stato solido (SSD). Un giorno, dopo il lavoro, decidono di andare a bere in un bar della zona. Continuano a parlare delle loro idee per la nuova unità con un tono di voce che gli altri possono sentire. Hanno fatto qualcosa di sbagliato?

A: *Roberto ed Elise non avrebbero dovuto discutere dei prodotti in sviluppo – o di qualsiasi altra informazione riservata della società – in un luogo pubblico in cui altre persone potevano sentire. L'informazione potrebbe cadere nelle mani sbagliate, e potremmo perdere il nostro vantaggio competitivo.*

Proprietà Intellettuale di Terzi

Proprio come noi rispettiamo i diritti di proprietà intellettuale della nostra Società, dobbiamo anche rispettare i diritti di proprietà intellettuale altrui. Questo significa che dobbiamo:

- Non utilizzare o divulgare mai a nessuno al di fuori di Micron informazioni riservate fornite da clienti, fornitori di servizi, fornitori, collaboratori esterni o altri terzi, se non in stretta conformità con i termini dell'accordo di riservatezza (NDA) o del contratto di divulgazione riservata.
- Non dobbiamo mai copiare le informazioni da Internet o da qualsiasi altra fonte senza il permesso del proprietario del copyright o l'approvazione da parte della Divisione Legale.
- Non dobbiamo mai visualizzare o riprodurre in streaming video o musica da siti non autorizzati.
- Non dobbiamo mai caricare o installare software su un computer o dispositivo Micron, se non attraverso un programma di installazione approvato da Micron o con l'autorizzazione della Divisione Legale.
- Non dobbiamo mai presumere che solo perché un documento, una foto o un video non contiene un simbolo di copyright sia di libero utilizzo.
- Ottenere sempre l'approvazione della Divisione Legale prima di adottare un nuovo nome di marchio o marca.
- Consultare il Gruppo Sviluppo Brevetti della Divisione Legale per domande sui brevetti.
- Verificare con la Divisione Legale qualsiasi domanda relativa al diritto di utilizzare una PI non Micron.



D: Yukiko è stata recentemente assunta da Micron. In precedenza ha lavorato per uno dei nostri concorrenti, dove era responsabile dello sviluppo di un piano di marketing di social network per il loro ultimo dispositivo di memoria flash. Può condividere dati di marketing di quel social network con i suoi nuovi colleghi in modo da poter sviluppare una strategia competitiva per Micron?

A: *No, Yukiko non può condividere queste informazioni con i suoi nuovi colleghi di Micron. Proprio come tutti noi abbiamo la responsabilità di salvaguardare le informazioni riservate di Micron, dobbiamo anche proteggere le informazioni che appartengono a terzi, compresi i precedenti datori di lavoro. Yukiko può aiutare Micron in modo migliore, lavorando con il suo team per creare un nuovo e unico piano di marketing che metterà in mostra i nostri prodotti.*

Sistemi Tecnologici

Ognuno di noi ha la responsabilità di usare sistemi di rete e informatici della nostra azienda eticamente e legalmente. Mentre noi possiamo fare occasionalmente un uso personale di questi sistemi, la nostra società si riserva il diritto di monitorarne l'utilizzo, nei limiti di quanto previsto dalle leggi locali. Questo include gli account di E-mail aziendale e di segreteria telefonica, così come tutti i documenti elettronici sui laptop aziendali e su altri dispositivi mobili. Non possiamo mai utilizzare sistemi di rete e informatici della Società per fini non autorizzati, illeciti o immorali, o per scaricare materiale a sfondo allusivamente o esplicitamente sessuale. Inoltre, dobbiamo segnalare tempestivamente qualsiasi violazione sospetta o certa della sicurezza della rete o dei sistemi informatici della nostra Società.

Ulteriori informazioni relative alle politiche della nostra Società sulla nostra rete e sui nostri sistemi informatici sono disponibili sul nostro sito di politica globale (alias: policy/), tra cui la Politica di Utilizzo Accettabile, la Politica di Gestione degli Accessi, la Politica di Sicurezza delle Informazioni Aziendali, la Politica di sicurezza dell'IT fisico e ambientale, la Politica di Sicurezza della Comunicazione di Rete, la Politica di Accesso al Sito e ai Sistemi per ex dipendenti e JV e la Politica di Gestione delle Operazioni dei Sistemi.

Privacy

Dobbiamo tutti proteggere le informazioni personali dei membri del nostro team, clienti e altri partner con adeguate garanzie amministrative, tecniche e fisiche. Se abbiamo accesso a informazioni personali, dobbiamo operare con discrezione e professionalità e seguire sempre le politiche aziendali e i protocolli di sicurezza. Quando trattiamo le informazioni personali, dovremmo rispettare i termini dei nostri accordi di riservatezza personali e le regole della nostra azienda. Dobbiamo anche seguire le politiche di Micron, compresi i nostri avvisi sulla privacy in micron.com e crucial.com. Inoltre, reparti specifici che gestiscono le informazioni personali possono anche disporre di politiche e procedure relative ai dati personali. Per ulteriori informazioni, rivolgetevi alla Divisione Legale.

Se qualcuno al di fuori di Micron richiede informazioni personali su un membro del team, rimandatelo alla Divisione Risorse Umane. Inoltre, ci si deve consultare con la Divisione Legale prima di inviare dati personali a nuovi fornitori di servizi.

Ulteriori informazioni relative alle politiche della nostra Società sulla privacy sono disponibili sul nostro sito della politica globale (alias: [policy/](#)), tra cui la Politica di protezione dei dati dell'UE e la Politica di protezione della privacy.

Oltre al proprio manager, è possibile parlare con altri per orientamento su come proteggere i beni di Micron.

- Per domande sulla proprietà intellettuale e sulle informazioni riservate, parlate con la Divisione Legale.
 - Per informazioni su come gestire correttamente i dati personali dei Membri del Team, o se qualcuno esterno alla società richiede informazioni su un membro del Team, contattate la Divisione Risorse Umane.
-



Conflitto di Interessi

Siamo sempre responsabili di agire nel miglior interesse della nostra Azienda. Al fine di mantenere la nostra reputazione di integrità, dobbiamo essere attenti a tutte le situazioni che possono creare un conflitto di interessi. Un conflitto di interessi sorge quando abbiamo interessi personali o privati (finanziari o altri) che siano o possano essere percepiti come suscettibili di interferire con il dovere di agire nel migliore interesse di Micron. I conflitti possono anche sorgere quando i nostri interessi personali mettono alla prova la nostra obiettività o la nostra fedeltà verso Micron, interferiscono con la nostra prestazione di lavoro o sono in concorrenza con gli interessi di Micron.

Non è possibile descrivere ogni situazione che possa dar luogo a un conflitto di interessi. Tuttavia, di seguito sono riportate alcune delle situazioni più comuni di conflitto di interesse.

Fare Affari con i Membri della Famiglia

Un conflitto di interessi può sorgere se, un parente stretto o un caro amico ha un interesse personale in una società che è fornitore, contraente, cliente o concorrente di Micron. Questo può creare problemi perché i nostri interessi personali, o quelli della nostra famiglia o dell'amico, potrebbero essere diversi da quelli di Micron.

La definizione di parente stretto comprende tutti i seguenti:

- Coniuge
- Partner convivente
- Genitori o genitori adottivi
- Figlio
- Figli adottivi
- Fratelli e fratellastri
- Nipoti
- Zie e zii
- Nonni
- Nipoti
- Acquisiti

Se vi trovate in una di queste situazioni, non dovete utilizzare la vostra posizione presso Micron per influenzare decisioni commerciali, come ad esempio una procedura di gara o negoziati, in nessun modo.

Al fine di mantenere la nostra reputazione di integrità, dobbiamo essere attenti a qualsiasi situazione che possa interferire o possa essere percepita come un'interferenza con il nostro dovere di agire nel migliore interesse di Micron.

Relazioni sul Posto di Lavoro

Rapporti intimi, romantici o di parenti stretti tra i membri del team nella stessa catena di report possono creare conflitti di interesse reali o potenziali, portare a una percezione di parzialità o favoritismo, compromettere le prestazioni lavorative e influire negativamente sugli altri membri del team.

A meno che il Vicepresidente senior, Risorse Umane, non sia stato informato e acconsenta per iscritto, un membro del team in una relazione intima, romantica o di parente stretta con un altro membro del team: può non essere a nessun livello superiore o inferiore all'altro membro del team in un catena di report, potrebbe non avere un ruolo che richiede di lavorare regolarmente e a stretto contatto con l'altro membro del team o potrebbe non avere un ruolo che influisce sulla valutazione delle prestazioni, sulla compensazione o su altri termini e condizioni di lavoro dell'altro membro del team.

Ci sono regole aggiuntive per il nostro team esecutivo. A meno che il Vicepresidente senior, Risorse Umane, sia stato informato e acconsenta per iscritto, un membro del team a livello di vicepresidente o superiore non può avere una relazione intima, romantica o di parente stretta con un altro membro del team, a qualsiasi livello, in qualsiasi organizzazione.

I membri del team devono informare tempestivamente le Risorse umane quando sono consapevoli del fatto che hanno (o avranno) un rapporto intimo, romantico o di parente stretto con qualsiasi membro del team che lavora direttamente o indirettamente sotto la loro supervisione o su cui hanno l'autorità decisionale in materia di assunzioni, valutazione delle prestazioni, conservazione, avanzamento, promozione o modifiche a compensi o benefici.

Fare riferimento al Manuale dei Membri del Team Globale per ulteriori indicazioni sulle relazioni sul luogo di lavoro.

D:

Shawna è direttore senior nel nostro dipartimento finanziario. Il fratello di Shawna, Oliver, è stato recentemente assunto come specialista del supporto IT e quindi assegnato a supportare il gruppo finanziario gestito da sua sorella. Shawna o Oliver dovrebbero denunciare le loro strette relazioni familiari alle risorse umane?

A:

Sì. Poiché questa situazione richiederà loro (fratello e sorella) di lavorare regolarmente e strettamente insieme, dovrebbero rivelare tempestivamente la loro stretta relazione familiare alle Risorse Umane. Se un membro del team coinvolto solleva immediatamente un problema di relazione sul posto di lavoro, il vicepresidente senior delle Risorse Umane esaminerà e determinerà se acconsentire alla situazione. Se il consenso non viene concesso, in genere, Micron tenterà di adeguare le modifiche alla struttura di reporting o all'assegnazione di posti di lavoro a seconda delle esigenze aziendali. Tuttavia, Micron ha la discrezione di adottare le misure appropriate per mitigare o porre rimedio a potenziali problemi relativi alle relazioni divulgate, inclusa la riassegnazione o la risoluzione.

Impiego Esterno

Le nostre attività al di fuori del nostro lavoro in Micron non devono creare un conflitto di interessi, influire negativamente o influenzare le nostre prestazioni lavorative in Micron, né distogliere dal tempo e dall'attenzione che ci si aspetta di dedicare ai nostri doveri per la Società. Inoltre, non possiamo fare uso di attrezzature aziendali, strutture o forniture per attività esterne, senza previa approvazione, tranne che per un uso limitato insignificante. Inoltre, è necessario prestare attenzione se un possibile impiego esterno a Micron si rende disponibile a causa della vostra posizione in azienda. Se voi o un membro della famiglia desiderate accettare una tale opportunità di occupazione esterna mentre lavorate in Micron, dovrete ottenere previa approvazione.

Partecipazioni in Altre Imprese

Come membri del team Micron, dobbiamo fare attenzione che i nostri investimenti e quelli dei nostri parenti e amici stretti non creino conflitti di interesse o ostacolino la nostra capacità di prendere decisioni oggettive per Micron. Qualsiasi interesse sostanziale presso un concorrente, fornitore o cliente richiede la previa approvazione. Un interesse sostanziale è un qualsiasi interesse economico che potrebbe influenzare o sembrare influenzare il nostro giudizio.

Alcuni investimenti non sono mai accettabili. Per esempio, se siete stati coinvolti nella selezione o nella negoziazione con un fornitore o un cliente o supervisionate qualcuno che lo è stato; non potete fare un investimento sostanziale in tale società. Allo stesso modo, non dovrete fare affari per conto di Micron con qualsiasi società in cui avete qualche potere decisionale. D'altra parte, i fondi comuni di investimento quotati in borsa, fondi indicizzati e investimenti simili di solito non presentano conflitti in quanto il singolo investitore non ha voce sulle scelte di investimento dei fondi.



Opportunità Finanziarie

Potremmo trovarci in situazioni in cui un conflitto di interesse potrebbe significare perseguire opportunità finanziarie specifiche utilizzando le informazioni che acquisiamo mentre lavoriamo in Micron. Al fine di prendere decisioni obiettive per conto di Micron, dobbiamo prestare attenzione quando ci troviamo in una situazione in cui potremmo essere in competizione con la nostra Società. Non possiamo realizzare e/o perseguire a nostro vantaggio personale alcun affare o opportunità finanziaria di cui veniamo a conoscenza grazie alla nostra posizione in Micron o attraverso informazioni di proprietà della Società.

Membri di Consigli d'Amministrazione

L'appartenenza di un membro del team Micron al consiglio di amministrazione di una società a scopo di lucro può provocare un conflitto di interessi effettivo o potenziale. Prima di accettare un'offerta di far parte del consiglio di amministrazione di qualsiasi società a scopo di lucro, è necessario divulgare l'offerta per iscritto al proprio supervisore diretto e al vicepresidente senior nella catena di segnalazione e presentare un modulo di divulgazione del Conflitto di Interessi (Modulo COI) alla Conformità ed Etica (il modulo COI è disponibile su MicronNow presso alias: CEC/). Prima di accettare di far parte del consiglio di amministrazione di una società a scopo di lucro è necessario ottenere l'approvazione scritta da parte del Vice Presidente senior e l'approvazione da parte della Conformità ed Etica sul modulo COI. È richiesta un'ulteriore approvazione da parte dell'Amministratore Delegato e del Chief Compliance Officer di Micron per far parte del consiglio di amministrazione di qualsiasi società quotata in borsa, o qualsiasi società che sia un fornitore o un cliente di Micron (sia questa a meno quotata in borsa). Solo i Vicepresidenti Senior Micron o superiori possono far parte del consiglio di amministrazione di una società quotata in borsa.

Se viene richiesto di far parte del consiglio di amministrazione di qualsiasi organizzazione esterna come rappresentante di Micron, è necessario assicurarsi che qualsiasi potenziale conflitto di interessi sia adeguatamente rivelato e approvato secondo la procedura sopra descritta. Sarà inoltre necessario rivelare qualsiasi compenso ricevuto al Chief Compliance Officer nel modulo COI e potrete dovervi rinunciare in favore della Società. Se fate parte di qualsiasi consiglio di amministrazione nel momento in cui vi unite a Micron, dovrete comunicarlo al vostro supervisore e al Vice Presidente senior nella catena di segnalazione, inviare un modulo COI alla Conformità ed Etica e seguire le loro indicazioni.

Micron ci incoraggia a interagire con le nostre comunità fungendo da membri del consiglio di amministrazione di entità senza scopo di lucro come enti di beneficenza, gruppi di comunità, scuole e altre organizzazioni simili. Tuttavia, dovremo partecipare a questi tipi di consigli senza scopo di lucro al di fuori delle nostre mansioni lavorative in Micron solo con le nostre risorse e non come rappresentanti di Micron. Se un'organizzazione esterna senza scopo di lucro in cui siete coinvolti desidera ricevere risorse, supporto di Micron, o altro coinvolgimento della Società oltre alla vostra partecipazione, dovete contattare la Fondazione Micron.

Dichiarare un Potenziale Conflitto

Se si ritiene di avere un conflitto di interessi (o conflitto potenziale o percepito), informare prontamente la Conformità ed Etica su un modulo COI (alias: CEC /) e avvisare il responsabile del dipartimento, il vicepresidente o il responsabile del sito; il dipartimento delle Risorse Umane; il vicepresidente di Conformità e Sostenibilità; o il Chief Compliance Officer per ottenere l'approvazione o la guida secondo necessità. In questo modo, la situazione potrà essere adeguatamente esaminata e gestita in conformità con le politiche sul conflitto di interesse della nostra Società. Ai membri del team può anche essere chiesto di rivelare su base ricorrente se hanno o sono a conoscenza di investimenti o relazioni personali o professionali che possano dare origine a un conflitto di interessi.

04 Agire con Integrità per il Nostro Mercato



Qualità del Prodotto

Coerentemente con il nostro valore fondamentale di “attenzione al cliente”, Micron offre prodotti e servizi di prim’ordine che soddisfano le esigenze e le aspettative dei nostri clienti. Rispettiamo tutti i processi interni di controllo qualità e seguiamo sempre le specifiche del prodotto e del cliente. Ottemperiamo rigorosamente a tutte le leggi e regolamenti in materia produzione, progettazione, composizione del materiale, approvvigionamento del materiale, collaudo, imballaggio, conservazione, manipolazione, etichettatura e spedizione dei prodotti. Se il ritiro di un prodotto è ritenuto necessario, ci assicuriamo di seguire tutte le procedure, le leggi e i regolamenti applicabili. In questo modo, assicuriamo il più alto valore ai nostri clienti. La nostra Politica della Qualità Globale si trova sul sito della politica globale (alias: policy /).

Aspettative dei Nostri Fornitori

Micron si aspetta che i propri fornitori soddisfino elevati standard di performance etica in tutte le loro interazioni commerciali. Impegniamo i nostri fornitori a seguire il nostro Codice e i nostri standard di condotta etica. Inoltre, i nostri fornitori devono seguire gli standard EICC su lavoro, salute, sicurezza, ambiente, etica e sistema di gestione aziendale, indipendentemente dalle leggi o consuetudini locali.

La nostra azienda riconosce anche che la professionalità e l’integrità dei nostri partner commerciali in ultimo impatta sulla qualità dei nostri prodotti e sulle nostre relazioni con i clienti. I nostri fornitori sono tenuti a garantire che i prodotti e i servizi che ci forniscono siano in linea con tutte le specifiche del contratto, le leggi e i regolamenti applicabili. Se vi rendete conto che i nostri fornitori non soddisfano il codice EICC delle norme di condotta per i loro prodotti, operazioni o processi, riferite immediatamente all’Approvvigionamento Globale.

Inoltre, siamo impegnati ad approvvigionare i nostri materiali eticamente e legalmente. Questo significa che effettuiamo un’accurata analisi della nostra catena di fornitura dei prodotti. Tra altre cose, identifichiamo e ostacoliamo l’approvvigionamento di materiali provenienti da aree di conflitto, che possa supportare direttamente o indirettamente violenza civile o le violazioni dei diritti umani nella Repubblica Democratica del Congo (RDC) o nei Paesi adiacenti. La nostra Policy sui Minerali di Conflitto si trova sul sito della politica globale (alias: policy /).

Micron si aspetta che i propri fornitori garantiscano che i prodotti e i servizi che ci forniscono siano in linea con tutte le specifiche del contratto, le leggi e i regolamenti applicabili.

I nostri fornitori sono fondamentali per gestire la nostra catena di fornitura globale in modo socialmente responsabile ed eticamente corretto. Micron utilizza procedure di monitoraggio e di verifica per garantire che i nostri fornitori mantengano i nostri standard elevati. Se sospettate che nella nostra catena di fornitura globale si verifichino violazioni dei diritti umani o di altri principi del nostro Codice, avete il dovere di segnalarlo.

D: Elijah sta concludendo un contratto con un fornitore che fornisce materiali che contengono minerali provenienti da aree di conflitto, utilizzati per alcuni dei nostri prodotti più venduti, a un prezzo eccellente. Ha un budget limitato ed è in ritardo, così si assicura il materiale del fornitore senza seguire il processo di Micron di approvazione del fornitore. Aggira anche le procedure Micron di due diligence per i minerali provenienti da aree di conflitto. Elijah presume che il suo compito sia consegnare il prodotto al mercato nei tempi previsti al costo più basso, nonostante altri obiettivi o processi. Sta facendo la cosa giusta?

A: *No. In Micron, siamo impegnati a proteggere i diritti umani nella nostra catena di fornitura globale, per cui adottiamo tutte le misure necessarie nel rispetto della legge e delle politiche di Micron per assicurarci che i materiali che usiamo per produrre i nostri prodotti non supportino la violenza civile o le violazioni dei diritti umani nella RDC o nei Paesi adiacenti. Per soddisfare questo impegno, dobbiamo seguire rigorosamente tutte le procedure di due diligence per i fornitori. Non dobbiamo mai prendere scorciatoie o cercare di risparmiare denaro se questo significa mettere a rischio i nostri principi.*

Equo Comportamento nel Mercato

Ci sforziamo di fornire ai clienti una vasta scelta di prodotti a prezzi equi. Per questo, rispettiamo pienamente le leggi sulla concorrenza leale degli Stati Uniti e di altri Paesi in cui operiamo. Le leggi sulla concorrenza leale assicurano che le imprese sul mercato competano sulla base della qualità e dell'integrità, senza mai prendere parte in pratiche sleali e anti concorrenziali, quali fissare i prezzi, ripartirsi il mercato, i clienti o i fornitori, abbinare o condizionare le vendite o qualsiasi altro accordo che ingiustamente limiti la concorrenza. Anche se non esiste nessun accordo scritto o orale che viola queste leggi, un accordo illecito può comunque essere dedotto dal nostro comportamento. È inaccettabile fare accordi con i nostri concorrenti per limitare in modo improprio le attività commerciali, o dare l'impressione di averlo fatto. Per evitare persino l'impressione di scorrettezza, dovremmo generalmente evitare di discutere dei seguenti argomenti con i nostri concorrenti:

- Prezzi, termini di credito o condizioni di vendita di prodotti
- Piani riguardanti i clienti
- Politiche di prezzo, piani o strategie di offerta
- Piani di Marketing
- Restrizioni della produzione, come ad esempio i volumi di fabbricazione
- Sconti e promozioni
- Suddivisione dei mercati, dei territori (come territori di vendita) o dei clienti
- Inventari e capacità
- Se e come trattare con un cliente o un fornitore

Prima di avviare una qualsiasi delle seguenti attività commerciali o di comunicazione dobbiamo ottenere la previa approvazione della Divisione Legale, in quanto tali attività potrebbero essere inopportune:

- Concludere accordi di collaborazione con un concorrente
- Stabilire rapporti in esclusiva
- Abbinare o condizionare vendite di prodotti differenti
- Stipulare “requisiti” o contratti di esclusiva
- Fissare prezzi di rivendita con i rivenditori

Dobbiamo anche fare attenzione quando partecipiamo a riunioni di associazioni di categoria o comunichiamo attraverso un'associazione di categoria. Se qualcuno tenta di discutere qualunque degli argomenti di cui sopra, dobbiamo interrompere immediatamente la discussione, lasciare la riunione e segnalarlo alla Divisione Legale. Opponendoci a conversazioni anticoncorrenziali in modo chiaro e inequivocabile possiamo proteggere noi stessi e la nostra società da accuse di pratiche anticoncorrenziali.

D: Nel corso di una convention commerciale, Jason incontra il suo amico Zach, rappresentante di uno dei concorrenti di Micron. Zach dice a Jason, “è difficile trarre profitto quando i prezzi sono così competitivi. Vorrei che ci fosse un modo per poter sistemare i prezzi”. Jason si stringe nelle spalle e sorride. Zach annuisce, gli mostra il pollice in su, e dice: “Grande. In questo modo, vinciamo entrambi.” Jason ha fatto qualcosa di sbagliato?

A: *Sembra che Zach gli proponga di aumentare entrambi i prezzi, una pratica anti concorrenziale illegale chiamata fissazione dei prezzi. Non esprimendo la sua obiezione a questa idea, Jason potrebbe dare l'impressione di essere d'accordo con il piano di Zach. Questo potrebbe provocare seri problemi a Jason - e a Micron. Invece, egli avrebbe dovuto rifiutare di parlare di prezzi, abbandonare la conversazione e segnalare immediatamente alla Divisione Legale.*

Le violazioni delle leggi sulla concorrenza possono comportare severe sanzioni civili e penali per la nostra società e per i singoli individui. Come molte leggi e regolamenti a livello mondiale, le leggi sulla concorrenza sono complesse e variano da Paese a Paese. Bisogna che ciascuno di noi si accerti di comprendere le leggi del Paese in cui lavora e sia consapevole che un comportamento può essere comunque soggetto alle leggi degli Stati Uniti, anche se i fatti avvengono completamente al di fuori di tale nazione.

Raccolta e Utilizzo Etico di Informazioni sui Concorrenti

Per competere sul mercato, è necessario che capiamo le tendenze del settore. Questo include stare al passo con ciò che i nostri concorrenti offrono ai clienti sul mercato. Tuttavia, dobbiamo raccogliere e utilizzare le informazioni sui nostri concorrenti solo in maniera giusta, legale ed etica. Generalmente, questo significa raccogliere tali informazioni esclusivamente da fonti disponibili al pubblico, come clienti, documenti pubblici, giornali o indagini e rapporti di settore.

Non possiamo mai ottenere informazioni non pubbliche attraverso attività illegali, come lo spionaggio industriale o chiedere a dipendenti o appaltatori attuali o precedenti di un concorrente di rivelare dati riservati. Ad esempio, non possiamo mai raccogliere informazioni dai dati portati dai nuovi assunti provenienti da datori di lavoro precedenti. Inoltre, non possiamo utilizzare le informazioni relative a proposte competitive o prodotti che sono stati date a un partner, fornitore, cliente o chiunque altro con l'intesa di trattarle come confidenziali. Né possiamo incaricare un terzo ad impegnarsi in tali attività per nostro conto.

Le leggi sulla concorrenza sono complesse, e possono sorgere problemi in molte circostanze. Leggete il Manuale di conformità Antitrust, che si trova sul nostro sito politico globale (alias: policy /), per una spiegazione più dettagliata delle numerose leggi e situazioni relative ai membri del team Micron.

Per ricevere indicazioni sulle leggi sulla concorrenza, o per segnalare comportamenti anticoncorrenziali, contattate il vostro manager o la Divisione Legale.

Dobbiamo raccogliere e utilizzare le informazioni sui nostri concorrenti solo in maniera giusta e legalmente ed eticamente corretta.



Rispetto per i Nostri Clienti

Coerentemente con il nostro valore fondamentale di “attenzione al cliente”, i membri del team sono tenuti ad agire con integrità in ogni momento, compresi tutti i rapporti con i nostri clienti. In tutte le nostre attività commerciali, dobbiamo agire in conformità con le leggi, i regolamenti e le politiche aziendali applicabili. Trattiamo onestamente con tutti i clienti e non presentiamo in modo errato i nostri prodotti. Non dobbiamo mai trarre indebito vantaggio dai Membri del Team di Micron o dai dipendenti, dai nostri fornitori, clienti, concorrenti o altre aziende società. Per questo non dobbiamo mai impegnarci in manipolazione, occultamento, abuso di informazioni privilegiate o riservate, travisamento di fatti materiali o altre pratiche sleali.

Vendite e Materiali di Marketing Onesti

La reputazione di Micron è uno dei nostri beni più importanti. Per proteggere la fiducia che i clienti ripongono in noi, le nostre attività di marketing e di vendita devono essere sempre leali, oneste ed accurate. Quando facciamo un reclamo su un prodotto, tale reclamo deve essere vero e dobbiamo essere in grado di dimostrarlo.

È molto importante che ci atteniamo sempre alle norme e ai regolamenti applicabili in materia di pubblicità seguendo le politiche e procedure interne della Società.

Regali e Intrattenimento

In Micron, valorizziamo relazioni durature con i nostri fornitori, clienti e altri partner commerciali. Durante il normale svolgimento delle nostre attività, possiamo offrire o ricevere regali e intrattenimenti come mezzo per mantenere salde relazioni. Tuttavia, dobbiamo stare attenti al fatto che ogni scambio di cortesia commerciale sia professionale, appropriato e non crei l'impressione di un conflitto di interesse.

Un regalo può essere qualsiasi cosa di valore per esempio, beni materiali, i pasti, le vacanze, i premi, i biglietti, approvazioni, l'uso di strutture di vacanza, azioni o altri titoli o il trasporto.

Intrattenimento è un pasto o un evento in cui sono presenti entrambe le parti. Tuttavia, se un partner commerciale vi consente di accedere a questo tipo di evento (biglietti, per esempio), ma non partecipa con voi, questo viene considerato regalo e si applicano le più rigorose regole del regalo.

Quando offriamo o accettiamo regali, dobbiamo fare in modo che siano:

- Non richiesti
- Non frequenti
- Rispondenti agli usi locali e di buon gusto
- Di valore ragionevole
- Non in denaro o equivalenti (ad esempio, carte regalo o buoni)
- Per scopi commerciali
- In conformità con gli accordi, le leggi ed i regolamenti applicabili
- Accettabili secondo la politica sui regali di Micron e della società del destinatario o secondo gli standard applicati in tale società

Anche se diamo o riceviamo doni che soddisfano i criteri di cui sopra, dobbiamo comunque prestare attenzione durante lo scambio di cortesie. Qualsiasi elemento al di fuori delle linee guida di cui sopra deve essere gentilmente declinato. Se la restituzione del regalo non è praticabile o potrebbe creare problemi, dovrà essere girato a Micron per uso aziendale, vendita o donazione.

Dobbiamo fare attenzione che ogni scambio di cortesie aziendali sia professionale, appropriato e non crei l'impressione di un conflitto di interesse.

In aggiunta alle linee guida di cui sopra, l'intrattenimento commerciale deve soddisfare alcuni criteri supplementari. Possiamo offrire o accettare intrattenimento commerciale solo se:

- Si svolge in un ambiente appropriato per una discussione d'affari
- Non viola l'impegno di Micron al rispetto reciproco
- È non richiesto, il che significa che il destinatario non lo ha chiesto o suggerito
- Non pone le basi per uno standard irragionevole o che può sembrare irragionevole agli altri Membri del Team
- Non ci influenza ad agire in un modo che non è nel migliore interesse di Micron

Per essere chiari, gli strip club, le hostess e i club di accoglienza e tutte le istituzioni simili non sono considerati appropriati per una discussione d'affari.

Tenete presente che dobbiamo seguire regole molto più severe quando offriamo doni, pasti o intrattenimenti a funzionari governativi. Per questo motivo, non dobbiamo mai offrire o fornire regali, omaggi o intrattenimenti a funzionari governativi senza l'approvazione preventiva della Divisione Conformità. Il nostro sito di conformità ed etica (alias: CEC /) include un modulo che deve essere utilizzato per richiedere l'approvazione prima di offrire o dare a qualsiasi funzionario pubblico qualsiasi cosa, indipendentemente dalla forma o dal valore. Per maggiori informazioni, consultare la sezione "Corruzione e Concussione" di seguito.

Posso accettare?

I biglietti per la Coppa del Mondo

Probabilmente no. Questi biglietti sono costosi, e potrebbero modificare positivamente il vostro giudizio su questo partner commerciale. È necessario ottenere l'approvazione del vostro Responsabile di Divisione o del Responsabile per la Conformità prima di accettarli.

Una t-shirt e un paio di penne a sfera con sopra il logo del fornitore

Sì, perché questi elementi si adattano a tutte le nostre linee guida. Sono considerati regali nominali e non richiedono approvazione.

Un buono per far entrare il vostro cane in un canile locale per una settimana, un buono regalo per una sessione di yoga gratuita o un buono regalo per 20 dollari al vostro bar preferito

No, perché un buono, un buono regalo o una carta regalo sono considerati equivalenti al denaro. Non ci è permesso accettare regali in denaro.

Un cesto regalo di frutta e formaggi che si può condividere con i colleghi

Sì, a condizione che non sia molto costoso e idealmente condiviso con i colleghi.

Una busta con contanti o un buono regalo

No, perché non ci è consentito accettare denaro o equivalenti.

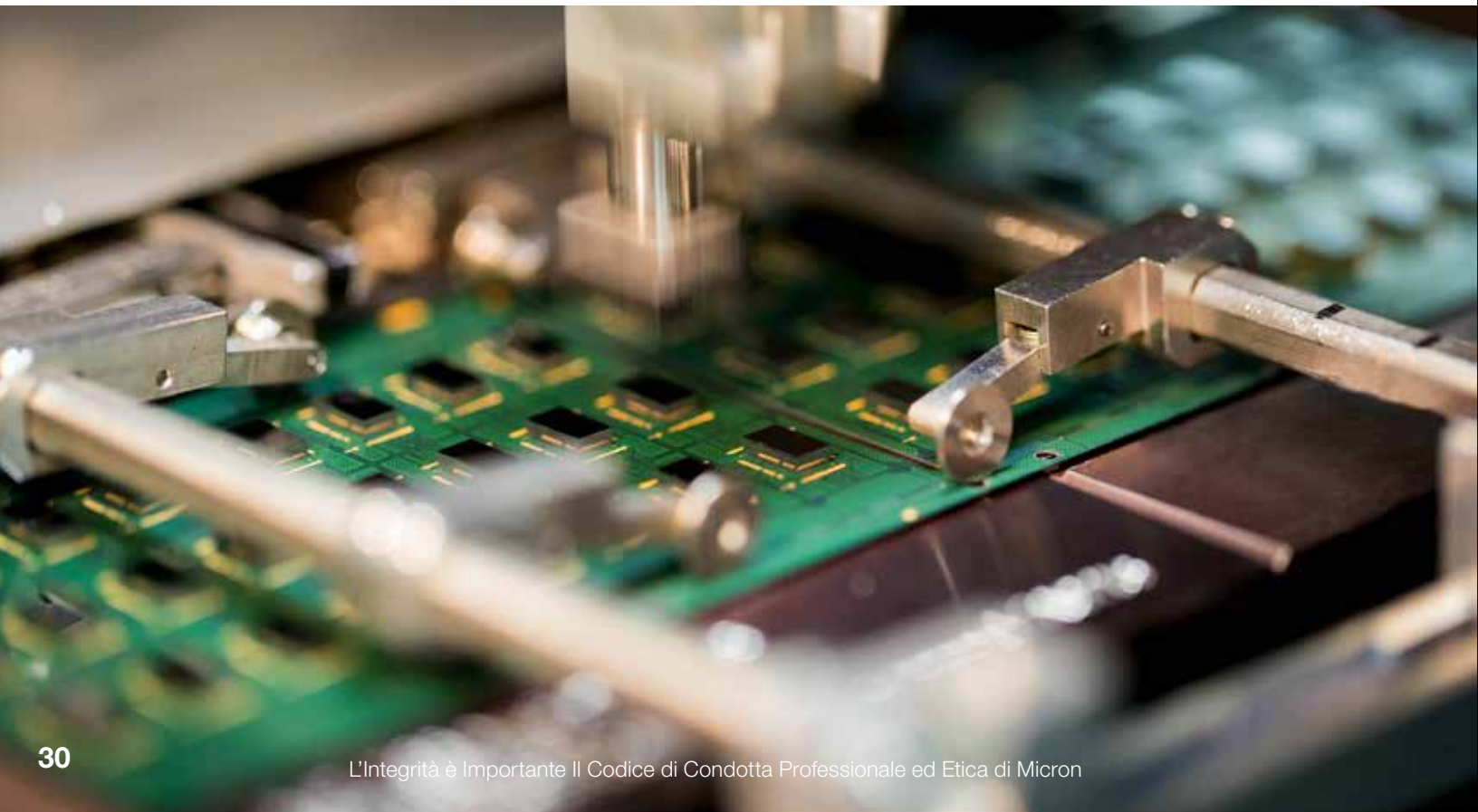
Tenete presente che alcune divisioni e unità commerciali hanno regole più restrittive su regali e intrattenimenti.

Domande su regali e intrattenimenti possono essere indirizzate a qualunque di queste risorse:

- Il proprio responsabile di reparto
- La Divisione Legale
- Il Team di Conformità ed Etica (compliance_ethics@micron.com)
- Il Responsabile per la Conformità

D: Michael sta selezionando un nuovo fornitore per un pezzo importante di attrezzature di produzione. Una delle società con cui sta lavorando ha inviato un paio di piccoli regali, tra cui un cesto regalo, una cravatta e una bottiglia di vino. Può accettare questi articoli?

A: *Sebbene questi regali vadano bene individualmente, accettare numerosi doni potrebbe dare l'impressione che il giudizio di Michael sia impropriamente influenzato. Deve parlare con il suo supervisore o con la Divisione Legale su come gestire questa situazione e se può accettare questi doni da tale fornitore.*





Corruzione e Concussione

Crediamo nel business eticamente vincente attraverso la qualità dei nostri prodotti e servizi al cliente, non attraverso la corruzione o i pagamenti illeciti. Ci atteniamo a tutte le leggi, trattati e regolamenti che proibiscono la corruzione in tutte le sue forme, tra cui il Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) degli Stati Uniti e il Bribery Act dell'UK.

Di seguito sono riportati alcuni punti chiave e le definizioni che dobbiamo comprendere e seguire:

I funzionari esteri e altri funzionari di Governo possono essere, statali o locali impiegati del governo federale, funzionari o candidati di partiti politici, dipendenti di imprese di proprietà del governo o dipendenti o funzionari delle Nazioni Unite, della Banca Mondiale od organizzazioni simili. In alcuni Paesi, potrebbe non essere evidente che un'azienda, scuola o altra organizzazione è governativa. Quando non siete sicuri, chiedete consiglio prima di agire.

Le tangenti possono essere qualsiasi oggetto di valore, non solo denaro, ma anche qualsiasi tipo di regalo, favore o intrattenimento che potrebbe sembrare un tentativo di influenzare le azioni o le decisioni di un funzionario o acquisire un vantaggio improprio per la nostra azienda.

Una *tangente* è il reso di una somma già pagata (o pagamento dovuto) come ricompensa per effettuare o incoraggiare accordi commerciali.

Un *pagamento agevolante* è di solito un piccolo pagamento in denaro fatto per accelerare i servizi pubblici standard. Questi servizi possono includere l'elaborazione di permessi, fornire la protezione della polizia o accelerare servizi di utenze. Non dobbiamo mai accettare pagamenti agevolanti, anche se ciò costituisce una consuetudine in un determinato Paese.

La chiave per rimanere fuori dalla corruzione è di non offrire o accettare mai qualsiasi cosa di valore che possa influenzare la capacità di qualcuno di prendere decisioni commerciali oggettive. Questo può assumere la forma di decidere di fare affari, o continuare a fare affari, con noi, guadagnando un vantaggio commerciale o qualsiasi altra forma di influenza impropria. Non possiamo mai offrire, pagare, sollecitare o accettare un pagamento illecito, sia operando con funzionari governativi che con nostri clienti partner commerciali. Inoltre, non possiamo mai assumere terzi per fare qualcosa che legalmente non possiamo o consapevolmente consentire a terzi di assumere comportamenti non etici per conto di Micron.

Ai sensi del FCPA, i nostri libri e registri devono riflettere in modo accurato ed equo le nostre spese e altre operazioni. Siamo inoltre tenuti a mantenere un sistema di controlli interni in modo da poter fornire rendiconti finanziari veritieri e riportare accuratamente i nostri profitti, perdite, attività e passività.

Le sanzioni civili e penali per aver violato le leggi anti-corruzione sono gravi, il che rende ancora più importante il fatto che seguiamo sempre le leggi anti-corruzione a noi applicabili. Ognuno di noi ha il dovere di segnalare immediatamente eventuali violazioni note o sospette, indipendentemente da quanto piccole possano sembrare. Siate certi che non potrete mai subire ritorsioni per una segnalazione fatta in buona fede.

Per ulteriori informazioni su pagamenti illeciti e corruzione visitate il Centro Conformità ed Etica (alias: CEC /) e il sito della politica globale (alias: policy/). In particolare, prima di qualsiasi interazione con qualsiasi funzionario governativo, è necessario rivedere attentamente la Politica Interazioni Governative Globali e Anticorruzione, anch'essa presente sul nostro sito della policy globale e, se necessario, inviare un avviso govtoofficialmeet@micron.com prima di tale interazione.

D: *Huang ha bisogno di ottenere un certo permesso ambientale presso l'ufficio municipale locale prima di poter aprire un impianto di produzione di Micron. Il segretario comunale gli dice che per il permesso possono volerci fino a sei settimane. Il segretario suggerisce che potrebbe essere in grado di farlo più rapidamente se Huang gli fornisse un "segno di apprezzamento" – come un'auto. Huang ha bisogno del permesso il più presto possibile. Che cosa deve fare?*

A: *Indipendentemente dal grande bisogno del permesso, Huang non deve fare quello che il segretario gli ha suggerito. Questo regalo si qualificherebbe come tangente. Micron, non paga mai tangenti in nessuna circostanza. Non è il modo in cui facciamo affari. Huang deve segnalare l'accaduto al suo supervisore o alla Divisione Legale.*

Non possiamo mai offrire, pagare, sollecitare o accettare un pagamento illecito, sia operando con funzionari governativi, sia con nostri clienti partner commerciali.

Contratti con il Governo

Micron osserva rigorosamente tutte le leggi, norme e regolamenti che disciplinano l'acquisizione di beni e servizi da parte di qualsiasi ente pubblico, l'esecuzione dei contratti pubblici e degli accordi di assistenza finanziaria del governo, come concessioni e accordi di cooperazione. Quando trattiamo con dipendenti e uffici pubblici dobbiamo essere sempre sinceri e accurati. Non possiamo mai fornire a dipendenti o uffici pubblici informazioni, certificazioni, dichiarazioni o relazioni inesatte, incomplete o fuorvianti. Ogni volta che facciamo un'offerta per un contratto o subappalto pubblico, dobbiamo prestare particolare attenzione a utilizzare dati precisi come base per i nostri prezzi.

Se fate parte di un team che lavora su un contratto governativo, siete tenuti a conoscere e rispettare sempre i requisiti del contratto. Non deviate mai dalle specifiche del contratto senza autorizzazione e seguite sempre le procedure applicabili. Se abbiamo a che fare con un ufficio governativo, comprese le agenzie e le organizzazioni governative internazionali, è nostra responsabilità imparare e rispettare tutte le regole che si applicano a tali relazioni e all'interazione con i funzionari e i dipendenti pubblici.

Le attività che possono essere appropriate quando lavoriamo con altri clienti possono essere improprie o addirittura illegali, quando abbiamo a che fare con agenzie e dipendenti governativi. Le sanzioni per il mancato rispetto di queste leggi sono severe e includono gravi sanzioni civili e penali e reclusione. La nostra politica di approvazione dei contratti governativi, che si applica a qualsiasi impegno proposto con il Governo degli Stati Uniti, si trova sul sito della politica globale (alias: policy /). Prima di intraprendere qualsiasi interazione non di routine con qualsiasi funzionario governativo, è necessario rivedere attentamente tutte le politiche applicabili che si trovano sul nostro sito di politica globale e anche contattare la Divisione Affari con il Governo. In particolare, prima di qualsiasi interazione con qualsiasi funzionario governativo, è necessario rivedere attentamente la Politica sulle Interazioni governative globali e anticorruzione, anch'essa presente sul nostro sito politico globale e, se necessario, inviare un avviso a govtofficialmeet@micron.com in prima di tale interazione.

Per ulteriori informazioni su come lavorare con i funzionari pubblici o rispettare i contratti pubblici, contattare La Divisione Legale o Affari Governativi.



Fare Affari nel Mondo

In qualità di azienda globale, consegniamo prodotti in tutto il mondo. Per fare questo, è fondamentale che noi rispettiamo attentamente tutte le norme e i regolamenti nazionali e locali che si applicano alla nostra attività di commercio internazionale. Dobbiamo comprendere e seguire tutte le leggi che si applicano a noi in materia di esportazioni, riesportazioni o importazioni. Dobbiamo anche seguire altre leggi che si applicano alle nostre operazioni in tutto il mondo, comprese le leggi relative al pagamento delle tasse, come il Criminal Finances Act del Regno Unito.

Un' esportazione avviene quando i prodotti, attrezzature, materiali, software o tecnologia (compresa l'assistenza tecnica) vengono inviati a una persona in un altro Paese. L'esportazione può avvenire anche quando la tecnologia (comprese le informazioni e l'assistenza tecnica) o software vengono trasferiti in qualsiasi modo, anche verbalmente, visivamente o tramite altro mezzo scritto a un cittadino straniero, dovunque si trovi. Prima di esportare qualsiasi cosa, è necessario verificarne l'ammissibilità sia per quanto riguarda il luogo di destinazione sia il destinatario. È inoltre necessario ottenere tutte le licenze e i permessi richiesti e pagare tutti i dazi necessari.

Anche l'attività di importazione, o il portare la merce che acquistiamo da una fonte straniera o esterna in un altro paese, è soggetta a varie leggi e regolamenti. Le attività di importazione possono comportare il pagamento di dazi e tasse e la presentazione di alcuni documenti.

Siccome le leggi di importazione ed esportazione sono complesse, non dovete impegnarvi in alcun commercio che coinvolga Paesi o persone soggetti a restrizioni o che implichi sospetti usi biologici, chimici, nucleari o missilistici senza l'approvazione del gruppo Conformità Commerciale o della Divisione Legale. Per ulteriori informazioni, contattare il gruppo Conformità commerciale.

Facilitare l'evasione fiscale significa compiere un atto di frode fiscale o aiutare consapevolmente un'altra parte a compiere un atto di frode fiscale. Non dobbiamo mai partecipare a tali attività.

Boicottaggi

Indipendentemente da dove operiamo, noi dobbiamo seguire le leggi statunitensi che ci proibiscono di prendere parte o collaborare in qualsiasi operazione di boicottaggio internazionale non promossa e/o non supportata dal governo statunitense.

Le richieste di collaborare con boicottaggi possono essere verbali o scritte. Queste appaiono spesso nei contratti, lettere di credito, o in materiali offerti o proposti. Una richiesta, indicazione, o clausola contrattuale che contenga le parole "boicottaggio" o "lista nera", o qualsiasi riferimento a specifiche origini nazionali, etnie, religioni e generi può rappresentare una forma di boicottaggio.

La legge degli Stati Uniti ci può chiedere di segnalare le domande di partecipazione a un boicottaggio internazionale non autorizzato, anche se non siamo d'accordo o non rispondiamo alla richiesta. Se si riceve una richiesta in tal senso, è necessario segnalare immediatamente alla Divisione Legale, in modo che Micron possa determinare i suoi obblighi di segnalazione.

Il vostro supervisore è a disposizione per rispondere a domande sul boicottaggio e il commercio internazionale. Potete anche contattare le seguenti risorse:

- [La Divisione Legale](#)
- [Il Gruppo per la Conformità Commerciale](#)

05 Agire con Integrità per i Nostri Investitori



Libri e Registri

Tutti noi giochiamo un ruolo nel garantire l'integrità dei nostri libri contabili, registri e divulgazioni. Qualunque informazione registrata per la nostra Società, dalle ore lavorate all'inventario dei prodotti, alle spese di viaggio, alla contabilità, dovete collaborare a garantire che tali informazioni siano accurate, complete e tempestive. Questo include l'accurata registrazione o il completamento di tutte le attività seguenti:

- Importi per spese e capitali
- Vendite
- Spedizioni
- Fogli presenze
- Vouchers
- Depositi fiscali
- Conti
- RegISTRAZIONI di buste paga e benefit
- Dati normativi
- Movimenti produttivi
- Altre informazioni essenziali della Società

Le informazioni che registriamo aiutano il nostro progetto per il futuro dell'Azienda. E informano anche sui dati finanziari che segnaliamo agli azionisti e alle autorità di regolamentazione. Per garantire che la nostra azienda possa pianificare correttamente e che i nostri azionisti e regolatori (comprese le autorità fiscali) abbiano informazioni accurate, i nostri libri e registri, sia cartacei che elettronici, devono essere sempre completi e onesti. Essi devono riflettere fedelmente le risorse, l'attività, la passività, i costi e i ricavi aziendali. Tutti noi abbiamo il dovere di mantenere i nostri libri e registri in conformità ai principi contabili generalmente accettati negli Stati Uniti (GAAP) e qualsiasi altro requisito normativo applicabile a una multinazionale, quotata in borsa. Abbiamo anche il dovere di non eseguire e di non facilitare altri nell'esecuzione di atti di frode o evasione fiscale.

Che cos' è un Registro?

Tenete presente che un registro non deve necessariamente essere un documento cartaceo, per esempio, può essere elettronico. Tutto quanto di seguito fa parte dei registri:

- Documenti cartacei
- Email
- Messaggeria istantanea
- Contenuto di pagine web
- Fogli di calcolo
- File di sistemi e database
- File audio e nastri
- Dischi rigidi dei computer
- Supporti di memoria come CD, DVD, unità USB e unità disco esterne

I nostri libri e registri siano essi cartacei o elettronici - devono essere sempre completi e onesti. Essi devono riflettere fedelmente le risorse, l'attività, la passività, i costi e i ricavi aziendali.



Gestione dei Registri

Oltre a creare onesti, informazioni finanziarie accurate, dobbiamo anche gestire e conservare le registrazioni della nostra società secondo la nostra politica di gestione dei record. Le registrazioni sono di vitale importanza per soddisfare le nostre esigenze aziendali e soddisfare i requisiti normativi. Mai distruggerli in violazione della politica e delle disposizioni normative.

Se possono essere necessari alcuni documenti o registrazioni per un'indagine, audit o potenziale causa, possono essere vincolati a una conservazione legale. Se un registro è soggetto a una conservazione legale, non dobbiamo alterare, danneggiare o distruggere la registrazione fino a quando ci viene indicato che il vincolo ha avuto termine, a prescindere dai nostri abituali programmi di conservazione.

Siamo anche fermamente impegnati a prevenire e individuare qualsiasi atto di frode. In generale, la frode nasconde volutamente i fatti per ingannare o indurre in errore gli altri. Tra le altre cose, questo può comprendere:

- Dichiarazioni errate derivanti da scritture contabili o calcolo di ricavi falsi
- Errori relativi all'utilizzo di risorse per scopi illeciti, inappropriati o non intenzionali (come frode via cavo o fornitori fittizi)
- Profitti e beni ottenuti con la frode
- Tentativi di evitare costi e spese

Se pensate che siano in atto comportamenti non etici, impropri o illegali, soprattutto per quanto riguarda le nostre pratiche contabili interne, irregolarità finanziarie o frodi, dovete segnalare immediatamente i vostri dubbi.

Contattate il vostro supervisore, la Divisione Amministrazione e Finanza o la Divisione Legale se avete domande su libri e registri della nostra Società.

Indagini e Audit

Indagini del Governo

Come parte di una richiesta o indagine, può contattarvi un agente governativo per informazioni. Prima di fornire qualsiasi informazione, dovete contattare la Divisione Legale ove consentito dalla legge. La Divisione Legale è in grado di fornire consigli su come rispondere e farà in modo che siano adottate tutte le misure adeguate e che gli interessi della Società siano protetti.

Indagini Interne

In Micron, i membri del team hanno due obblighi chiave in relazione alle indagini interne.

- **Dovere di Segnalazione** — In primo luogo, i membri del team dovranno segnalare in buona fede i problemi in merito a potenziali violazioni della legge o della politica di Micron. La segnalazione aperta è una componente essenziale dei nostri processi di conformità. I membri del team possono segnalare problemi attraverso molti canali, anche in forma anonima sulla nostra hotline per la conformità o ai supervisori, ai responsabili, alla Divisione Legale, alle Risorse Umane o alla Sicurezza. I membri del team che non sanno se una segnalazione è necessaria devono consultare un supervisore, le Risorse Umane o la Divisione Legale per discutere ulteriormente la questione.
- **Dovere di Cooperazione** — Secondo, da ogni membro del team Micron ci si aspetta piena e completa disposizione con qualsiasi indagine per sospetta irregolarità o cattiva condotta. Ciò significa che i membri del team devono rispondere in modo veritiero e completo agli investigatori, rispondere alle domande che possono essere poste nelle interviste e fornire documenti, registrazioni e altri materiali su richiesta. La mancata collaborazione alle indagini può essere considerata cattiva condotta e può portare a misure disciplinari, fino al licenziamento.

Insider Trading

Mentre si lavora per conto di Micron, si può venire a conoscenza di informazioni materiali non di dominio pubblico sulla nostra azienda, i nostri proprietari, i nostri clienti o altre società. Materiale, informazioni non pubbliche (noto anche come informazioni privilegiate) sono informazioni su una società non note al grande pubblico e che potrebbero influenzare la decisione di un investitore tipico di acquistare, vendere o detenere titoli di tale società. Un'informazione cessa di essere non pubblica quando è stata ampiamente diffusa al pubblico ed è passato un periodo ragionevole di tempo per cui l'informazione è stata assorbita dal mercato.

Le informazioni privilegiate possono includere informazioni su uno qualsiasi dei seguenti elementi:

- Risultati Finanziari
- Proiezioni di guadagni o perdite futuri
- Variazioni di produttività o di resa
- Notizie di proposta di fusione o di acquisizione societaria
- Acquisizione o perdita di un cliente importante
- Nuovi prodotti
- Cambiamenti nei vertici della Società
- Contenzioso importante
- Offerte di azioni o obbligazioni
- Suddivisioni di azioni
- Danni o perdita di beni materiali

Informazioni privilegiate possono anche riferirsi a informazioni su un'altra società, un fornitore o un cliente che si sono ottenute in modo confidenziale nel corso del proprio lavoro.

Il trading sul materiale, sulle informazioni non pubbliche viola le leggi sull'insider trading. Chiunque sia coinvolto in insider trading può essere soggetto ad azione disciplinare, così come a potenziali sanzioni civili o penali. È anche illegale fornire informazioni privilegiate a terzi (o lasciare una mancia) per influenzare le loro decisioni di investimento.

L'Insider trading è un aspetto che prendiamo molto seriamente. Si può incorrere in sanzioni per aver abusato di informazioni privilegiate anche se la quantità di denaro in gioco è bassa o anche se non se ne è ricavato alcun profitto.

Se si condividono informazioni privilegiate con gli altri membri del team Micron come parte del proprio lavoro, è necessario conoscere e seguire le procedure in atto per il rilascio di tali informazioni. Se ricevete informazioni privilegiate che non avete necessità di conoscere, informate immediatamente la Divisione Legale.

Per ulteriori informazioni, consultate la Politica sull'insider trading sul nostro sito della politica globale (alias: policy/).

Parlare per Conto della Nostra Società

Al fine di garantire che la nostra comunicazione sia accurata e coerente, solo alcuni membri del team designati sono autorizzati a parlare a nome di Micron ai media e alla comunità degli investimenti. Se si riceve una richiesta per un colloquio o informazioni sulla nostra azienda, educatamente declinare di commentare e rinviare la richiesta alla Comunicazione Globale e al Dipartimento di Marketing Per ulteriori informazioni, consultare la Politica sulla Divulgazione Selettiva di Informazioni Non Pubbliche rilevanti (Normativa Policy FD) disponibile sul nostro sito politico globale (alias: policy/).

Reti di Esperti

Le reti di esperti sono società di ricerca che collegano esperti in materia con terze parti che desiderano saperne di più su una vasta gamma di argomenti. Queste aziende offrono di compensare i membri del team Micron per aver fornito informazioni dettagliate ai clienti delle reti (ad es. società, concorrenti, investitori, hedge fund, ecc. sull'industria dei semiconduttori, i mercati della memoria e della archiviazione, le tecnologie emergenti, i prodotti e altri argomenti correlati).

Mentre è senza dubbio lusinghiero essere consultati per la propria esperienza, ricordate che queste reti di esperti si rivolgono a voi per la vostra esperienza e posizione in Micron. La natura di questi impegni rende molto difficile (se non impossibile) evitare argomenti delicati ed esiste un alto potenziale di divulgazione inappropriata. Inoltre, il vostro impegno con una rete di esperti su qualsiasi argomento relativo al vostro lavoro in Micron potrebbe portare a conflitti di interesse e persino mettere a rischio voi e Micron. Per violazione delle leggi federali sui titoli in materia di insider trading e divulgazione impropria. A causa dei rischi significativi implicati, Micron proibisce ai dipendenti di interagire con reti di esperti su qualsiasi argomento relativo al loro lavoro in Micron. Per proteggere voi stessi e Micron, non accettate alcun impegno né comunicate in altro modo con nessuna di queste reti di esperti.

Utilizzare i Social Network

I social network sono parte della nostra vita e della cultura di tutti i giorni, e possono essere un ottimo modo per fare rete con i nostri clienti, partner commerciali e comunità. Siamo tenuti a utilizzare i social network in modo responsabile. I social network possono assumere molte forme, tra cui forum internet, blog e microblog, profili online, wiki, podcast, foto e video, e-mail, instant messaging e condivisione di musica. Con l'evolversi della tecnologia, si evolveranno anche le piattaforme di social network.

Dobbiamo sempre ricordare che ciò che diciamo o scriviamo sui social network è permanente e può essere condiviso con il mondo in modi apparentemente infiniti. Pertanto, rispetto e buon senso devono essere la nostra guida quando partecipiamo a questi forum. Inoltre, dobbiamo chiarire che le nostre dichiarazioni rappresentano i nostri punti di vista personali, a meno che non siamo autorizzati a parlare a nome di Micron. Le piattaforme di social media non devono mai essere utilizzate per condividere informazioni riservate di Micron.

Micron rispetta la libertà di espressione e, in generale, che cosa fate al di fuori del lavoro non è problema di Micron. Tuttavia, le attività al lavoro o fuori dal lavoro che violano il Codice di Micron o altre politiche, o che possono influenzare le vostre prestazioni di lavoro per Micron, le prestazioni di altri Membri del Team di Micron, o gli interessi commerciali e la reputazione di Micron costituiscono una valida preoccupazione per Micron e dovete usare il buon senso.

Per ulteriori informazioni su questi argomenti, consultare le seguenti risorse:

- Se avete domande sull' insider trading, contattate il Dipartimento Global Stock Plans o la Divisione Legale.
- Se ricevete una richiesta per un colloquio o informazioni su Micron, inoltrate la richiesta alla Divisione di Comunicazione Globale e Marketing o Divisione Relazioni con gli Investitori.
- Se volete saperne di più sulla pubblicazione di contenuti appropriati online, leggete le Linee guida Social di Micron sui social Network, Politica dei Contributori situata sul nostro sito della politica globale (alias: policy/).

D: Ashley è una rappresentante di vendita di Micron. Posta sul suo profilo di social network, "È ora di stappare lo champagne! Abbiamo superato il nostro obiettivo di vendita mensile del 20%". Va bene?

A: *No. Ashley non avrebbe dovuto postare nessuna informazione – anche se buona - sulle vendite mensili di Micron. Queste informazioni devono sempre essere mantenute all'interno della nostra Società. Anche se Ashley non ha dato i numeri esatti, ha pubblicato informazioni sulle prestazioni finanziarie di Micron che soggetti esterni potrebbero usare per prendere decisioni commerciali. Se avete domande su quali informazioni possono essere condivise, parlate con il vostro dirigente o supervisore.*

06 Agire con Integrità per le Nostre Comunità



Impegni Ambientali

Noi tutti beneficiamo di aria, terra e acqua sane, facciamo la nostra parte per proteggere e preservare queste risorse. Per questo, seguiamo tutte le leggi ambientali a noi applicabili. Oltre a seguire semplicemente la legge, ci sforziamo di superare gli standard di eccellenza nel settore ambientale, tra cui gli standard indicati nel Codice di Condotta EICC, in tutti i nostri luoghi di lavoro. Il codice EICC stabilisce standard per quanto segue:

- Autorizzazioni e rapporti ambientali
- Prevenzione dell'inquinamento e riduzione del consumo di risorse
- Sostanze pericolose
- Acque reflue e rifiuti solidi
- Emissioni aeree
- Restrizioni sui materiali
- Gestione delle acque piovane
- Consumo energetico
- Emissioni di gas serra

Micron offre corsi di formazione ai Membri del Team su temi ambientali secondo ruoli e responsabilità.

Micron è impegnata a promuovere pratiche sostenibili in tutte le nostre operazioni. Utilizziamo pratiche sicure e di lungo periodo per la riduzione dei rifiuti, la prevenzione dell'inquinamento e la gestione e lo smaltimento di materiali potenzialmente pericolosi. Ci accertiamo anche di mantenere i nostri sistemi di monitoraggio per garantire di rimanere conformi e mantenere le nostre comunità in buona salute. Cerchiamo continuamente modi per utilizzare l'energia in modo efficiente e con saggezza. Per ulteriori informazioni, consultate la Politica sulla Salute e la Sicurezza Ambientale disponibile sul nostro sito politico globale (alias: policy/) nonché il nostro rapporto annuale sulla sostenibilità che si trova su MicronNow (alias: sostenibilità/) e su micron.com.

Domande su requisiti ambientali devono essere rivolte al proprio dirigente, al personale EHS, alla Divisione Legale o alla Compliance Hotline.

Oltre a seguire semplicemente la legge, ci impegniamo a superare gli standard di eccellenza ambientale del settore in tutti i nostri luoghi di lavoro.

Attività Politica

Micron incoraggia ciascuno di noi ad impegnarsi nel processo politico a sostegno di candidati o partiti. Tuttavia, non dovete mai dare l'impressione che state parlando o agendo per conto di Micron. Dovete partecipare al processo politico solo nel vostro tempo libero e con le vostre risorse. Non possiamo mai usare il tempo lavorativo, i beni o le attrezzature della Società per attività politiche personali. Allo stesso modo, non dovremmo mai aspettarci di essere rimborsati per contributi politici personali.

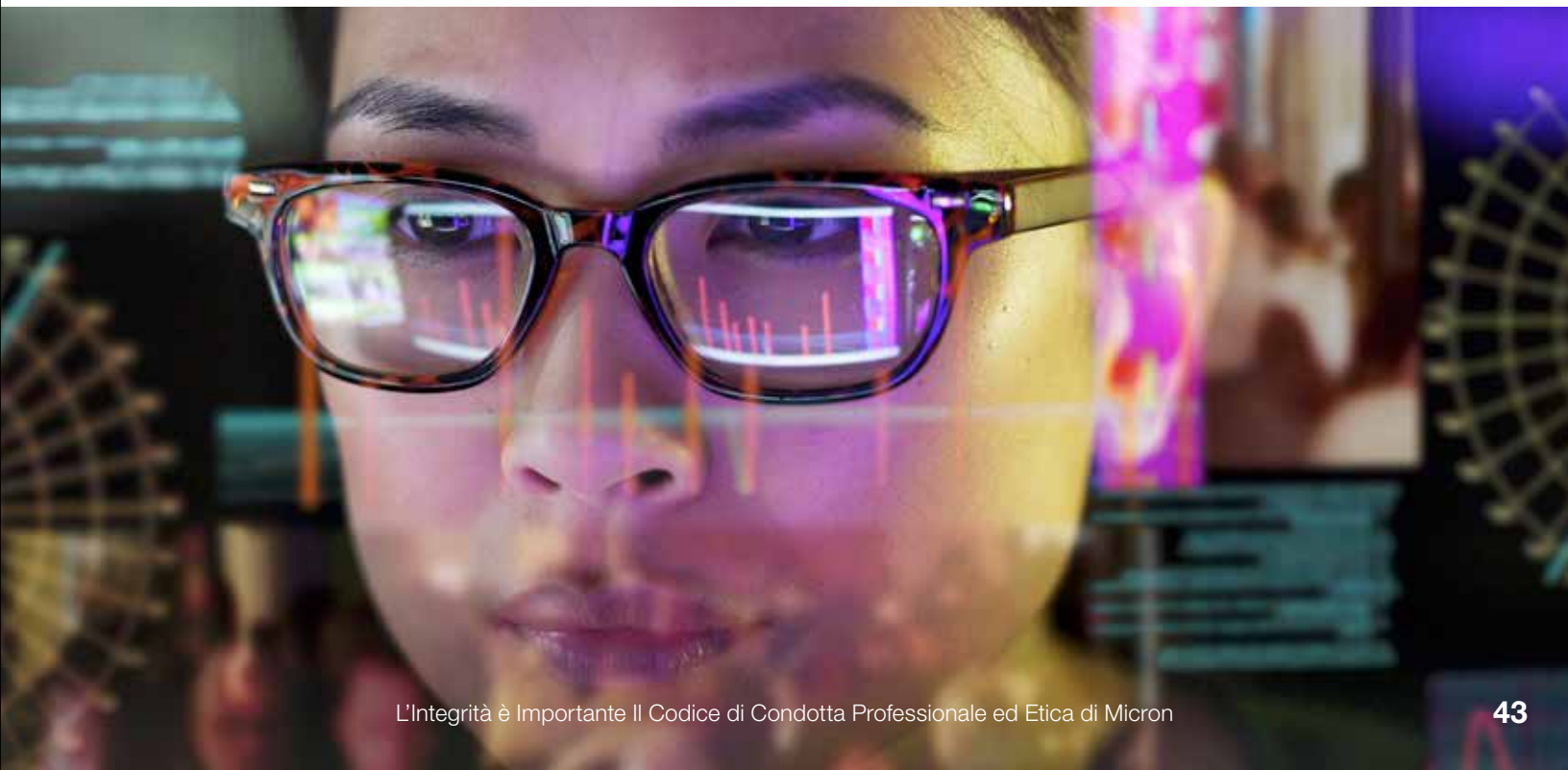
Attività Politiche Aziendali

L'ambito delle politiche pubbliche di Micron comprende il fatto di eleggere i funzionari pubblici che capiscono gli interessi commerciali della nostra società e la legislazione di sostegno importante per Micron. Tuttavia, i fondi di Micron e altre attività possono essere utilizzati come contributi politici solo se consentito dalla legge e in conformità con le politiche di Micron. Gli Affari Governativi e la Divisione Legale sono gli unici responsabili per la gestione dei contributi politici per conto di Micron. Questo comprende donazioni di prodotti, servizi, trasporti e strutture.

Gli Affari Governativi sovrintendono anche le attività di lobby di Micron. Nel corso del rapporto di lavoro, non ci si può impegnare in alcuna attività che miri a influenzare la legislazione o la regolamentazione, o impegnare lobbisti o permettere ad altri di farlo senza la previa autorizzazione scritta degli Affari di Governo.

Ove opportuno e legittimo, la nostra Società mantiene comitati di azione politica federali e statali statunitensi (PAC). La partecipazione di un dipendente al PAC è completamente volontaria. Non sarete mai messi sotto pressione in alcun modo per contribuire o sostenere un partito o candidato politico.

Se avete domande sui nostri PAC o se siete spinti a sostenere un candidato o una causa politica, parlate con gli Affari Governativi.



Coinvolgimento in Beneficenza

Come parte della missione della nostra azienda, cerchiamo di avere un'influenza positiva su tutti coloro che entrano in contatto con la nostra società e la nostra gente. Siamo incoraggiati a partecipare a organizzazioni o cause che ci appassionano e possiamo anche avere diritto a ferie retribuite limitate per determinati tipi di attività di beneficenza. Però, non dobbiamo utilizzare risorse della Società per attività benefiche personali senza autorizzazione.

In qualità di membri del team, avete la discrezione di prendere parte ad attività di beneficenza. Tuttavia, la beneficenza o le attività non devono dare l'impressione di essere (o altrimenti operare come copertura per) un contributo politico. Usiamo il buon senso e siamo rispettosi nel confrontarci con altri Membri del Team su opere di beneficenza. Per ulteriori informazioni, consultate la Politica sui tempi di servizio della comunità disponibile sul nostro sito della politica globale (alias: policy /).

Deroghe

Qualsiasi deroga al Codice da parte di funzionari esecutivi o amministratori può provenire solo dal Consiglio di Amministrazione o da un suo comitato e deve essere tempestivamente dichiarata come previsto dalle leggi vigenti.

*In Micron, quale che sia il posto in cui lavoriamo,
o quale che sia il nostro lavoro, l'integrità è
sempre importante.*

Risorse Addizionali

Nella maggior parte dei casi, il vostro responsabile sarà il più adatto per rispondere a tutte le domande sugli argomenti del nostro Codice. Tuttavia, in alcuni casi, anche altre risorse possono essere ben attrezzate per affrontare le vostre preoccupazioni.

Area di Interesse	Chi Contattare	Dove Trovare altre Informazioni Informazioni nel Nostro Codice
Usò di alcol e droghe	<ul style="list-style-type: none">▪ Divisione Sicurezza▪ Divisione Safety▪ Risorse Umane	Pag. 11
Antitrust e concorrenza	<ul style="list-style-type: none">▪ Divisione Legale	Pag. 24
Libri, registri o frode	<ul style="list-style-type: none">▪ Finanza▪ Audit interno▪ Divisione Legale	Pag. 36
Boicottaggi e commercio internazionale	<ul style="list-style-type: none">▪ Divisione Legale▪ Gruppo conformità commerciale	Pag. 34
Conflitto di interesse	<ul style="list-style-type: none">▪ Divisione Legale▪ Il vostro supervisore di divisione▪ Il vostro vice presidente▪ Risorse Umane	Pag. 18
Informazioni personali del cliente	<ul style="list-style-type: none">▪ Divisione Legale	Pag. 17
Informazioni personali del dipendente	<ul style="list-style-type: none">▪ Risorse Umane	Pag. 17
Impegni ambientali	<ul style="list-style-type: none">▪ Divisione EHS▪ Divisione Legale	Pag. 42
Doni e intrattenimento con partner commerciali	<ul style="list-style-type: none">▪ Divisione Legale	Pag. 28
Doni e intrattenimento con funzionari governativi	<ul style="list-style-type: none">▪ Divisione Legale	Pag. 31
Contratti con il Governo	<ul style="list-style-type: none">▪ Divisione Legale	Pag. 33

Additional Resources

Area di Interesse	Chi Contattare	Dove Trovare altre Informazioni Informazioni nel Nostro Codice
Molestie o discriminazioni	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Risorse Umane ▪ Relazioni col Dipendente ▪ Un vice presidente ▪ Divisione Legale 	Pag. 6
Insider trading	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Divisione Legale ▪ Dipartimento Piani di Stock Globali 	Pag. 38
Proprietà intellettuale e informazioni riservate	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Divisione Legale 	Pag. 13
Indagini e audit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Divisione Legale ▪ Audit Interno 	Pag 37.
Relazioni con i media o comunità degli investitori	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicazioni Globali & Marketing ▪ Relazioni con l'investitore 	Pag. 39
Partecipare a un consiglio di amministrazione	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Divisione Legale ▪ Il Responsabile per la Conformità ▪ Fondazione Micron (per discutere l'utilizzo di risorse Micron per un'organizzazione esterna) 	Pag. 21
Attività politica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Affari Governativi ▪ Divisione Legale 	Pag. 43
Richieste di informazioni su Micron	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicazione e Marketing Globali ▪ Relazioni con l'investitore 	Pag. 39
Preoccupazioni per la catena di fornitura	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Approvvigionamento Globale 	Pag. 23
Sicurezza sul luogo di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Divisione Sicurezza 	Pag. 9



Micron Technology, Inc.
L'Integrità è Importante:
Il Codice di Micron di
Condotta ed Etica Aziendale

