

CODE OF CONDUCT

CODE DE CONDUITE





L'Esprit Sumitomo

Banji-nissei
萬事入精

Shinyo-kakujitsu
信用確實

Fusu-furi
不趨浮利

Chers collègues,

Fier de ses 120 ans d'existence, le Sumitomo Electric Group (« SEG ») a toujours mené ses activités dans le respect des principes de l'Esprit Sumitomo. Nous visons l'excellence dans notre travail et l'intégrité dans la conduite de nos affaires. Nous travaillons non seulement en respectant les lois et règlements à la lettre, mais aussi conformément aux normes éthiques les plus strictes.

Les principes de l'Esprit Sumitomo, élaboré il y a plus de quatre siècles, guident nos activités au quotidien. Nous devons tous afficher l'Esprit Sumitomo dans notre travail.

- **Banji-nissei** - Faire sincèrement de notre mieux, non seulement au travail mais dans tous les aspects de notre vie.
- **Shinyo-kakujitsu** - Donner la priorité à l'intégrité et à la bonne gestion.
- **Fusu-furi** - Ne jamais sacrifier l'intégrité au profit de bénéfices facilement réalisés.

Ce Code de Conduite, qui a été approuvé par le conseil d'administration, s'appuie sur l'Esprit Sumitomo pour définir les normes de conduite qui sont attendues de chacun d'entre nous et nous aide à faire preuve d'intégrité dans nos activités professionnelles. Même s'il ne peut pas couvrir toutes les situations que vous rencontrerez, il vous offre les éléments nécessaires pour prendre des décisions éthiques.

En tant que membres de SEG, il est de notre devoir à tous de vérifier que l'ensemble du groupe respecte les lois et règlements. Chacun d'entre nous doit connaître, comprendre et respecter le Code de Conduite et toutes les politiques qui y sont mentionnées.

Je vous demande à tous de vous engager personnellement à travailler dans le respect de l'Esprit Sumitomo et de ce Code de Conduite. Consultez le Code dans le cadre de votre travail, faites preuve de bon sens et demandez conseil si vous en avez besoin. SEG met à votre disposition un certain nombre de personnes vers qui vous tourner si vous avez des questions ou des préoccupations, notamment votre supérieur hiérarchique, le responsable local de la conformité et le service juridique, ainsi que le bureau de la conformité et de la gestion des risques au Japon.

Tout en continuant à faire prospérer notre activité, nous ne devons jamais oublier de faire preuve d'intégrité dans notre travail. Merci du travail que vous réalisez pour SEG au quotidien et de votre engagement à agir dans le respect de l'Esprit Sumitomo.



Osamu Inoue

Président et Directeur des Opérations
Sumitomo Electric Industries, Ltd.

Sommaire

NOTRE ENGAGEMENT ENVERS LE CODE DE CONDUITE

Notre Code	5
À qui s'applique le Code de Conduite ?	5
Que se passe-t-il si le droit local diffère d'une politique figurant dans le Code de Conduite ?	5
Notre programme d'éthique et de conformité	5
Nos responsabilités	5
Responsabilité des managers et des dirigeants	6
Demande de conseil et signalement des préoccupations	6
Demande de conseil.....	6
Signalement des problèmes.....	6
Hotline.....	7
Absence de représailles	7
Après la réception d'un signalement	7
Sanctions en cas de violation.....	7

NOTRE ENGAGEMENT EN FAVEUR D'UN COMPORTEMENT COMMERCIAL ÉTIQUE

Respect du droit.....	8
Transactions justes et honnêtes	8
Respect du droit des ententes et du droit de la concurrence.....	8
Interdiction d'offrir ou d'accepter des pots-de-vin.....	9
Cadeaux et invitations	10
Transactions avec des gouvernements	11
Commerce international.....	11
Délit d'initié	12
Activités et contributions politiques	13

NOTRE ENGAGEMENT ENVERS SEG

Registres et dossiers de l'entreprise.....	13
Conflits d'intérêts.....	13
Protection et bonne utilisation des actifs de l'entreprise et prévention de la fraude	14
Informations confidentielles et autre propriété intellectuelle	15
Internet et utilisation des technologies de l'information et de la communication.....	15
Contact avec les médias et autres	16

NOTRE ENGAGEMENT ENVERS NOS SALARIÉS ET NOTRE ENVIRONNEMENT

Respect mutuel.....	17
Lutte contre la discrimination et le harcèlement.....	17
Vie privée et données à caractère personnel des salariés.....	17
Sécurité du lieu de travail	18
Qualité.....	18
Conformité environnementale	18
Droits de l'homme	18

À QUI PUIS-JE M'ADRESSER ?	19
---	-----------



NOTRE ENGAGEMENT ENVERS

le Code de Conduite



NOTRE CODE DE CONDUITE

Le Code de Conduite décrit nos valeurs partagées et les normes de conduite qui sont attendues de chacun d'entre nous. Il décrit les principes fondamentaux et les principales politiques qui régissent nos activités commerciales. Sachant que notre réussite dépend de notre réputation, il est fréquent que les politiques mentionnées dans ce Code de Conduite aillent au-delà des obligations légales.

Lisez le Code de Conduite avec soin et vérifiez que vous comprenez à la fois son contenu et le rôle essentiel qu'il joue dans la réussite de notre Société. Si vous avez des questions, parlez-en à votre supérieur ou à une autre des ressources identifiées dans ce document.

À qui s'applique le Code de Conduite ?

Le Code de Conduite s'applique à tous les salariés, dirigeants et administrateurs de SEG, à tous les niveaux, y compris aux salariés des filiales contrôlées et des sociétés d'exploitation. Nous attendons également de nos partenaires commerciaux qu'ils agissent en conformité avec les principes de notre Code de Conduite lorsqu'ils travaillent avec nous.

Que se passe-t-il si le droit local diffère d'une politique figurant dans le Code de Conduite ?

Parce que notre Groupe est international, il peut arriver qu'une loi locale ou une autre obligation légale diverge des normes définies dans le présent Code de Conduite ou que vous ayez l'impression d'être soumis à des obligations légales contradictoires. Nous respectons toujours le droit applicable. Si vous avez connaissance d'une contradiction potentielle entre notre Code de Conduite et le droit, consultez le service juridique.

NOTRE PROGRAMME D'ÉTHIQUE ET DE CONFORMITÉ

Notre programme d'éthique et de conformité (souvent désigné « programme de compliance ») est un autre exemple de notre engagement à mener nos activités dans le respect de l'Esprit Sumitomo. Ce programme est assorti d'objectifs simples mais cruciaux qui ont pour but de nous aider à comprendre ce que le droit exige de nous et de nous fournir des ressources pour nous aider à le respecter. Le bureau de la compliance et de la gestion des risques, dirigé par le comité de compliance de SEG, est chargé de superviser notre programme d'éthique et de conformité. Chacune des entreprises du groupe dispose, en outre, d'un responsable local de la conformité qui participe à la supervision du programme et qui est votre contact. Le présent Code de Conduite fait partie intégrante du programme et de l'engagement pris par SEG en matière d'éthique commerciale.

NOS RESPONSABILITÉS

Nous devons tous nous engager à :

- Lire et comprendre ce Code de Conduite ainsi que les politiques de SEG qui s'appliquent à notre travail ;
- Respecter la lettre et l'esprit du droit, de ce Code de Conduite et des politiques de SEG ;
- Signaler les violations connues ou suspectées du Code de Conduite, du droit applicable ou des politiques de SEG à notre supérieur ou aux autres ressources identifiées dans le Code de Conduite ;
- Demander conseil à notre supérieur, au responsable local de la conformité, au service juridique, aux ressources humaines ou à toute autre ressource identifiée dans le Code de Conduite si nous avons besoin d'aide ;

- Coopérer aux enquêtes, audits et autres évaluations de SEG.

RESPONSABILITÉ DES MANAGERS ET DES DIRIGEANTS

Si vous êtes manager ou dirigeant de SEG, vous devez donner l'exemple en appliquant les valeurs mentionnées dans notre Code de Conduite et dans l'Esprit Sumitomo et inciter les salariés à faire de même. Les managers et les dirigeants de SEG doivent s'engager à :

- **Créer une culture de la parole.** Mettre en place un environnement de travail dans lequel les salariés se sentent à l'aise de poser des questions et d'exprimer leurs préoccupations.
- **Être un modèle.** Montrer l'exemple en travaillant dans le respect du Code de Conduite et de l'Esprit Sumitomo.
- **Soutenir le programme d'éthique et de conformité.** Encourager les salariés à consulter le Code de Conduite ; vérifier que ceux avec qui ils travaillent connaissent les politiques et les appliquent à leur activité professionnelle ; soutenir les formations et les communications de SEG liées à la conformité ; et contribuer à la mise en œuvre du programme d'éthique et de conformité dans leur secteur.
- **Écouter et conseiller.** Être à la disposition des salariés qui viennent les voir pour parler de leurs préoccupations et poser des questions. Aider les salariés à prendre des décisions éthiques.
- **Transmettre les préoccupations aux services concernés.** S'ils ont connaissance d'une suspicion de faute, transmettre l'affaire au responsable local de la conformité, au service juridique, aux ressources humaines ou à toute autre ressource identifiée dans le Code de Conduite.

DEMANDE DE CONSEIL ET SIGNALEMENT DES PRÉOCCUPATIONS

Demande de conseil

Ce Code de Conduite ne peut pas aborder chaque situation susceptible de se produire. Si vous avez des doutes sur vos obligations en vertu du droit ou des politiques de SEG ou si vous vous trouvez dans une situation éthique difficile, demandez conseil à une des nombreuses ressources à votre disposition, notamment à votre supérieur, au responsable local de la conformité, au service juridique ou aux ressources humaines.

Signalement des problèmes

Si vous prenez connaissance d'une violation suspectée ou réelle du droit, du Code de Conduite ou des politiques de SEG, il est de votre responsabilité de le signaler. Le signalement des suspicions de faute ou autres préoccupations aide à protéger SEG, vos collègues et les populations locales. SEG vous offre plusieurs moyens pour signaler une préoccupation, notamment :

- Supérieur hiérarchique
- Responsable local de la conformité
- Service juridique
- Ressources humaines
- Hotline (interne/externe)

Q Je me sens mal à l'aise au sujet d'un événement qui s'est produit au travail, mais je n'ai pas de preuve concrète d'une violation du Code de Conduite. Que dois-je faire ?

R Vous devez demander conseil ou signaler votre préoccupation en utilisant les ressources décrites dans le Code de Conduite. Si vous attendez, il sera peut-être trop tard pour éviter les conséquences néfastes d'une violation potentielle sur SEG ou autre. SEG se chargera d'enquêter sur le problème.

Hotline

SEG offre à ses salariés une hotline qu'ils peuvent contacter par téléphone ou par e-mail pour signaler une suspicion de faute ou demander conseil au sujet des politiques de SEG ou du droit applicable.

Dans la plupart des pays, les salariés peuvent contacter la hotline de manière anonyme. Les lois qui régissent les hotlines sont différentes selon les pays et sont parfois plus restrictives. Dans ce cas, vous devez consulter les ressources figurant dans le Code de Conduite, les directives internes de SEG ou l'intranet local pour savoir si vous pouvez effectuer un signalement à partir du pays où vous vous trouvez et comment procéder.

Absence de représailles

SEG interdit les représailles à l'encontre des salariés qui ont signalé une suspicion de faute en toute bonne foi. Si vous savez que des représailles se sont produites (à votre encontre ou à l'encontre d'un autre salarié), signalez-le immédiatement au service juridique ou à une autre des ressources figurant dans le Code de Conduite. SEG enquêtera sur l'affaire et prendra les mesures nécessaires.

Après la réception d'un signalement

Les signalements de suspicions de faute feront l'objet d'une enquête appropriée et seront, dans la mesure du possible, traités de manière confidentielle. Vous ne devez pas mener votre propre enquête. Les enquêtes impliquent souvent des questions juridiques complexes et le fait d'agir de votre propre chef pourrait compromettre une enquête et avoir un impact négatif à la fois sur vous-même et sur SEG.

SANCTIONS EN CAS DE VIOLATION

Sous réserve du droit applicable, un salarié de SEG qui enfreint la loi, ce Code de Conduite ou les politiques de SEG peut faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. En outre, tout manager qui ordonne ou approuve une violation ou qui a connaissance d'une violation et ne la signale pas rapidement peut faire l'objet de mesures disciplinaires.

en faveur d'un comportement commercial éthique



RESPECT DU DROIT

Les activités commerciales de SEG sont soumises à une vaste quantité de lois et de règlements dans le monde. Le paysage juridique et réglementaire dans lequel nous évoluons est extrêmement exigeant. Au sein du Groupe SEG, nous comprenons que le respect du droit applicable fait partie intégrante de nos obligations envers les communautés dans lesquelles nous travaillons. Nous nous engageons à respecter les lois et règlements qui s'appliquent à nous.

TRANSACTIONS JUSTES ET HONNÊTES

Nous menons nos affaires avec honnêteté et intégrité. Nous traitons de manière équitable avec les clients, fournisseurs, concurrents, salariés, organismes de réglementation, etc. Nous ne profitons pas injustement des autres en utilisant des pratiques malhonnêtes ou injustes. Nous produisons des biens et nous fournissons des services dont nous pouvons être fiers. Dans le cadre de nos activités de marketing, nous décrivons nos produits et services de manière juste et précise.

RESPECT DU DROIT DES ENTENTES ET DU DROIT DE LA CONCURRENCE

Même si SEG affronte la concurrence avec détermination dans toutes ses activités commerciales, les efforts de conquête du marché doivent être menés dans le respect du droit de la concurrence applicables. Les infractions les plus graves au droit de la concurrence sont les ententes entre concurrents qui limitent l'indépendance de jugement d'une Société, notamment les ententes sur les prix, la restriction de la production, le contrôle de la qualité des produits ou la division d'un marché en termes de clients, de territoires ou de produits. Vous

ne devez jamais conclure un accord avec un quelconque concurrent sur l'un de ces sujets, car ces ententes sont pratiquement toujours illégales et contraires à la politique de SEG.

Il n'est pas nécessaire qu'une entente soit mise par écrit ou qu'elle fasse l'objet d'un accord express pour être illégale. Les tribunaux peuvent conclure à l'existence d'une entente sur la base de discussions informelles ou d'un simple échange d'informations entre concurrents susceptible de mener à une entente illégale.

Faites attention de ne jamais discuter ou échanger avec nos concurrents (même dans le cadre d'une réunion informelle) d'informations sensibles qui ne sont pas dans le domaine public, notamment :

- Prix actuels et futurs, marges bénéficiaires ou stratégies de tarification et conditions tarifaires (surcharges, rabais, remises) ;
- Informations détaillées sur les coûts (liées à des composants importants du coût, etc.) de certains produits ;
- Informations stratégiques révélant l'approche utilisée par SEG pour négocier avec certains clients, cibler certains clients ou mener d'autres activités stratégiques similaires ;
- Détail de nouvelles offres de services sensibles sur le plan de la concurrence, de stratégies marketing et de plans produits ;
- Informations relatives à la rémunération ou aux avantages sociaux de salariés.

Les associations professionnelles, qui rassemblent des entreprises potentiellement concurrentes, risquent de donner naissance à des suspicions d'entente, même si ces groupes peuvent également avoir de nombreux objectifs légitimes. Avant de rejoindre une association professionnelle ou de participer à une réunion au cours de laquelle des thèmes sensibles risquent d'être évoqués, vous devez avertir le responsable local de la conformité ou le service juridique. SEG dispose de procédures détaillées qui régissent ces situations. Pour plus d'informations, consultez les règles de conformité au droit de la concurrence.

D'autres activités peuvent donner naissance à des suspicions en application du droit des ententes et du droit de la concurrence, notamment :

- Se mettre d'accord avec un fournisseur pour limiter les ventes de ce fournisseur à des concurrents de SEG ;
- Contrôler les prix de revente lors de transactions avec des distributeurs ou avec des intermédiaires commerciaux ;
- Refuser collectivement de traiter avec un concurrent, un fournisseur ou un client ;
- Conclure des accords d'exclusivité, lorsqu'une entreprise exige d'un client qu'il achète uniquement à cette entreprise ou d'un fournisseur qu'il vende exclusivement à cette entreprise ;
- Conclure des accords de ventes liées, lorsqu'un client ou un fournisseur est obligé, comme condition pour l'achat d'un produit, d'acheter également un deuxième produit distinct ;
- Établir un « Prix d'éviction », lorsqu'une entreprise offre une remise qui fait que le prix de vente d'un produit est inférieur à son coût de production, dans l'intention de soutenir ce prix suffisamment longtemps pour évincer les concurrents du marché

Il n'est pas toujours facile de déterminer si une activité est contraire au droit de la concurrence. N'hésitez pas à demander conseil au responsable local de la conformité, au responsable du droit de la concurrence ou au service juridique.

Q Un de mes amis proches travaille pour un de nos concurrents. La semaine dernière, il m'a posé des questions sur des informations sensibles relatives à un de nos meilleurs produits. J'ai évité le problème, mais j'aimerais avoir des conseils au cas où la situation se reproduirait.

R Vous devez absolument éviter d'évoquer des informations sensibles avec un quelconque des concurrents de SEG. Même si nous savons qu'il peut parfois être difficile d'agir de manière appropriée, particulièrement lors d'événements sociaux, vous devez expliquer à votre ami que la politique de SEG vous interdit formellement de parler de prix ou d'autres conditions de vente avec des concurrents.

INTERDICTION D'OFFRIR OU D'ACCEPTER DES POTS-DE-VIN

La corruption nuit énormément aux communautés et peut être très préjudiciable pour SEG. La corruption se définit comme l'offre, le don ou la réception d'un quelconque élément de valeur dans le but d'influencer une décision commerciale ou d'obtenir un avantage commercial indu.

Vous ne devez pas, directement ou indirectement, autoriser, offrir, promettre, donner, demander, accepter de recevoir ou accepter un pot-de-vin.

La corruption ne prend pas uniquement la forme de paiements en espèces. Les actes de corruption peuvent prendre de nombreuses formes telles que invitations, ristournes inappropriées, embauche d'un parent d'une personne que vous cherchez à influencer ou même don caritatif pour influencer une décision commerciale. Un pot-de-vin est un élément qui a une valeur pour le destinataire. En outre, peu importe le montant du pot-de-vin offert ou payé. S'il vous est demandé d'effectuer un paiement ou d'offrir un quelconque élément de valeur susceptible de constituer un pot-de-vin, signalez-le immédiatement au service juridique.

La plupart des pays possèdent des lois qui interdisent la corruption d'agents publics. Les salariés des entreprises publiques (société de télécommunications, distributeur d'énergie ou hôpital public, etc.) sont

considérés comme des agents publics en vertu de la plupart des lois anticorruption. La plupart des pays interdisent également la corruption des individus ou des entreprises privées. SEG interdit strictement la corruption sous toutes ses formes, qu'elle implique un agent public, un individu ou d'autres entreprises. Les violations des lois anticorruption peuvent avoir de graves conséquences pour vous et pour SEG, notamment sous la forme d'une mauvaise réputation, d'amendes importantes et de peines d'emprisonnement pour les individus. Vous devez éviter toute activité qui risque de suggérer quelque chose d'inapproprié.

SEG peut être tenue pour responsable d'actes de corruption commis par des tiers en lien avec l'activité du Groupe SEG. Nous devons sélectionner nos agents et partenaires commerciaux avec soin et vérifier, si nécessaire, qu'ils ne commettent pas d'acte de corruption en notre nom. Respectez les procédures de SEG lorsque vous entrez en relation avec des tiers. Et n'ignorez jamais les signaux d'avertissement indiquant qu'un partenaire commercial est peut-être en train de mener des activités illégales ou contraires à l'éthique. Si vous apprenez qu'un de nos partenaires commerciaux est, ou pourrait être, en train de donner ou de recevoir des pots-de-vin, n'y participez pas et avertissez dès que possible le responsable local de la conformité, le responsable de la prévention de la corruption ou le service juridique.

De manière générale, les gratifications commerciales, telles que les frais de repas raisonnables directement liés à la promotion de l'activité ou à l'exécution d'un contrat, ne sont pas interdites. Toutefois, les lois qui régissent l'offre de repas ou de gratifications commerciales à des agents publics sont complexes et varient d'un lieu à l'autre. Pour être certain de respecter les lois, vous devez obtenir l'approbation préalable du responsable de la prévention de la corruption et du service juridique avant d'offrir à un agent public un repas, un cadeau, une invitation, des frais de déplacement ou tout autre type de gratification commerciale. Vous devez également conserver des justificatifs précis de ces dépenses.

Q Existe-t-il des signaux d'avertissement pouvant indiquer qu'un partenaire commercial ou un agent est impliqué dans des pratiques de corruption ?

R Oui, il existe certains signaux d'avertissement auxquels vous devez faire attention lors de vos transactions commerciales avec un agent ou partenaire commercial, notamment :

- La transaction commerciale a lieu dans un pays qui est réputé pour ses pratiques de corruption.
- L'agent ou le partenaire commercial ne dispose pas des compétences requises pour réaliser le travail ou fournir les services demandés.
- L'agent ou le partenaire commercial exige des conditions de paiement inhabituelles, telles qu'une importante commission initiale, ou demande que le paiement soit versé à un compte ou à une personne dans un autre pays.
- L'agent ou le partenaire commercial refuse d'accepter les dispositions anticorruption de notre contrat.
- L'agent ou le partenaire commercial est en relation avec un agent public ayant un pouvoir de décision sur notre activité.

CADEAUX ET INVITATIONS

Lorsque vous prenez des décisions au nom de SEG, ces décisions doivent être basées sur un jugement objectif et sans concession. N'acceptez jamais de cadeaux ou d'autres avantages si votre jugement ou vos décisions risquent d'en être affectés ou pourraient sembler en être affectés.

Vous ne devez jamais accepter de cadeaux, d'invitations ou autres gratifications commerciales de la part de personnes qui sont en relation commerciale avec SEG. Les cadeaux en espèces ou équivalent, tels que les cartes-cadeaux, quel qu'en soit le montant, sont interdits en l'absence d'autorisation écrite préalable. Il est interdit de donner ou de recevoir un cadeau ou une invitation constituant un pot-de-vin ou une rétrocommission. Nous ne donnons ou n'acceptons jamais les invitations ou les cadeaux qui ne sont pas conformes aux normes de SEG en matière de respect des êtres humains.

Les cadeaux et gratifications commerciales non sollicités, y compris les repas et les invitations, sont autorisés s'il s'agit de gratifications commerciales habituelles et communément acceptées ; s'ils ne sont ni excessifs en valeur ni fréquents ; et s'il n'est pas sous-entendu, de manière expresse ou implicite, que le destinataire est redevable d'une quelconque manière. Les cadeaux qui sont de valeur extravagante ou de nature inhabituelle ne doivent pas être offerts ou acceptés sans approbation écrite préalable du responsable de la prévention de la corruption.

Nos fournisseurs et clients sont nombreux à avoir leurs propres politiques en matière de cadeaux et invitations. Faites attention à ne pas fournir ou accepter, en connaissance de cause, un cadeau ou une invitation qui enfreint la politique de l'autre entreprise en matière de cadeaux et invitations.

Q J'aimerais donner un cadeau spécial à une de nos meilleures clientes pour la remercier. J'ai accès à des billets de théâtre qui lui feraient plaisir, mais je pense que la politique de son entreprise lui interdit de les accepter. Si cela ne la dérange pas d'enfreindre la politique et qu'elle est prête à y aller, est-ce que je peux lui donner les billets ?

R Non. Si vous savez que le fait de donner un cadeau enfreindra la politique de l'entreprise du destinataire, vous ne pouvez pas offrir le cadeau. Si vous ne savez pas si un cadeau est autorisé ou non, vous devez demander. Tout comme nous voulons que les autres respectent nos règles, nous devons respecter les leurs.

TRANSACTIONS AVEC DES GOUVERNEMENTS

Des règles différentes (et souvent très strictes) s'appliquent à nos transactions avec les agences gouvernementales et les agents publics dans de nombreux secteurs d'activité, notamment les cadeaux et invitations, l'embauche et même les simples communications avec d'autres personnes. Ce qui est acceptable dans un environnement commercial peut ne pas être acceptable dans nos transactions avec un gouvernement.

Il existe des lois qui régissent l'offre de cadeaux, repas, invitations, voyages et autres avantages à des agents publics. Il vous est interdit d'offrir des cadeaux, des invitations ou tout élément de valeur à des agents publics ou à des membres de leur famille en lien avec l'activité de SEG sans approbation écrite préalable du responsable de la prévention de la corruption et du service juridique. Des règles spéciales s'appliquent également à l'embauche d'un agent public ou d'un membre de sa famille dans SEG. Si vous envisagez de proposer un emploi à un agent public ou à un membre de la famille d'un agent public, vous devez d'abord contacter le service juridique pour vérifier que vous respectez le droit applicable.

En outre, il est crucial de vérifier, dans toutes nos interactions avec des agents publics, que toutes les déclarations et communications sont sincères, exhaustives et exactes. Nous devons également enregistrer tout le temps passé et tous les coûts et charges dans les comptes appropriés. Le cas échéant, nous devons également vérifier que nous respectons toutes les obligations liées à la gestion des informations gouvernementales confidentielles et sensibles.

COMMERCE INTERNATIONAL

SEG conduit des opérations dans le monde entier et respecte toutes les lois et réglementations qui régissent ses activités commerciales transfrontalières, notamment en matière d'importation et d'exportation de produits. Nous sommes également soumis à des lois et à des réglementations qui nous interdisent d'effectuer des transactions dans certains pays ou avec certains individus ou organisations. Si vos responsabilités incluent la vente ou le transfert de biens, services ou technologies entre des états, même si ces transactions se font à l'intérieur de filiales de SEG ou entre des filiales de SEG, vous devez vous tenir informé de la politique de SEG et du droit en vigueur dans ce domaine et consulter le service juridique si vous avez la moindre question.

DÉLIT D'INITIÉ

Nous respectons toutes les lois applicables en matière de droit boursier. Il vous est interdit d'acheter ou de vendre des titres de SEG si vous êtes en possession d'informations non publiques importantes (parfois appelées « informations privilégiées ») au sujet de SEG. Cette pratique appelée « délit d'initié » est illégale. Les informations privilégiées sont des informations qu'un investisseur considérerait comme importantes dans sa décision de vendre ou d'acheter un titre. Ces informations comprennent notamment les résultats financiers, les nouveaux contrats ou les contrats non attribués, les informations sur les produits, les résultats de vente et les changements importants liés aux effectifs. Il est également illégal de transmettre de telles informations à quelqu'un qui pourrait acheter ou vendre des titres, une pratique appelée « tuyautage ». L'interdiction s'applique aux titres de SEG et aux titres d'autres entreprises si vous prenez connaissance d'informations non publiques importantes sur d'autres entreprises (telles que nos clients ou fournisseurs) dans le cadre de votre travail pour SEG.

Q Dans le cadre de votre travail, vous apprenez que SEG va probablement acquérir une entreprise technologique intéressante dans les mois à venir. Sans lui donner de détails, vous suggérez à votre frère d'acheter des actions de l'entreprise technologique. Est-ce que cela pose un problème ?

R Oui, cela pose un problème. Même si vous n'avez pas fourni de détails à votre frère, vous l'avez « tuyauté » en lui suggérant d'acheter des actions de l'entreprise technologique.

Q Dans le cadre de mon travail, j'ai entendu dire qu'un de nos clients importants annoncera bientôt qu'un gros contrat lui a été attribué. Est-ce que je peux acheter des actions de son entreprise ?

R Non, car cette action serait basée sur des informations privilégiées du client que vous avez obtenues dans le cadre de vos activités au sein de SEG.

ACTIVITÉS ET CONTRIBUTIONS POLITIQUES

Nous respectons toutes les lois qui régissent la participation de SEG aux affaires politiques, y compris les lois qui régissent les contributions que nous versons aux candidats à un mandat public et aux partis politiques et la manière dont nous influençons les actions gouvernementales. Dans ce domaine, les lois sont complexes et varient en fonction des lieux géographiques où SEG opère. Vous devez consulter le responsable local de la conformité, le responsable de la prévention de la corruption et le service juridique avant d'utiliser les ressources de SEG pour soutenir un candidat à un mandat public ou à un parti politique ou avant d'interagir, directement ou indirectement, avec un agent public au nom de SEG pour influencer la législation ou sur l'action gouvernementale.

Q Un manager m'a demandé de verser une contribution à un candidat à un mandat public. Il m'a dit que SEG « me le revaudrait ». Est-ce autorisé ?

R Non, ce n'est pas autorisé. Vous devez refuser la demande et signaler l'affaire en utilisant les ressources décrites dans le Code de Conduite.

NOTRE ENGAGEMENT envers SEG



REGISTRES ET DOSSIERS DE L'ENTREPRISE

Au sein du Groupe SEG, nous remplissons tous les documents commerciaux de manière exacte, sincère et dans les délais requis, y compris les notes de frais. Les informations que nous transmettons au sein des rapports et documents remis aux organismes gouvernementaux sont complètes, sincères, exactes et fournies dans les délais requis, y compris pour ce qui concerne nos documents financiers périodiques. Le cas échéant, les documents doivent être dûment autorisés. Nous enregistrons les activités financières de SEG en respectant les pratiques comptables et les lois applicables. Nous ne devons pas passer d'écritures erronées ou trompeuses dans les registres de SEG et ne jamais omettre d'informations obligatoires.

Nous devons également conserver les dossiers de SEG pour la durée et conformément aux méthodes exigées par le droit et par la politique du Groupe.

Q C'est la dernière semaine de la période de déclaration trimestrielle. Mon patron veut être certain que nous satisferons à nos objectifs du trimestre. Il me demande donc d'enregistrer une vente, alors que le contrat n'est pas encore signé. Je suppose que cela ne fera de mal à personne. Est-ce que je dois faire ce qu'il demande ?

R Non, vous ne devez pas le faire. Sauf mention contraire dans une politique, les ventes ne peuvent être enregistrées qu'une fois le contrat signé. Vous devez signaler le problème au service juridique, à la division comptable ou à une autre des ressources identifiées dans ce Code de Conduite.

Q Un collègue vous demande d'effacer certains e-mails car il pense que des poursuites seront engagées et que les e-mails pourraient s'avérer embarrassants. Est-ce que vous pouvez agir ainsi ?

R Non. Cela enfreindrait notre politique (et potentiellement la loi) sur la préservation des dossiers relatifs à une procédure judiciaire. Vous devez signaler le problème en utilisant les procédures définies dans le Code de Conduite.

CONFLITS D'INTÉRÊTS

Au sein du Groupe SEG, il est de notre responsabilité à tous de prendre les décisions qui affectent le Groupe au mieux des intérêts de SEG et indépendamment d'influences extérieures. Un conflit d'intérêts se produit lorsqu'un intérêt personnel est susceptible d'entraver la capacité d'un salarié à exécuter son travail au service de SEG de manière objective et efficace. Notre obligation de mener les activités de SEG de manière honnête et éthique inclut la gestion appropriée des situations qui créent un conflit d'intérêts ou qui sont simplement susceptibles de créer une perception de conflit d'intérêts. Si vous estimez avoir un conflit d'intérêts ou si vous avez connaissance d'un conflit d'intérêts potentiel, vous devez immédiatement en parler à votre supérieur, au responsable local de la conformité ou au service juridique.

Même s'il est impossible de décrire toutes les situations susceptibles de donner naissance à un conflit d'intérêt, voici quelques exemples des situations qui peuvent créer des conflits d'intérêts et qui doivent être signalées :

- **Intérêts financiers** dans des entreprises qui entretiennent ou cherchent à entretenir des relations commerciales avec notre Société, notamment des clients ou des fournisseurs, ou dans des entreprises concurrentes. Nous ne devons pas permettre à nos intérêts financiers personnels d'influer ou de sembler influencer sur notre jugement indépendant au nom de SEG. Les possibilités sont nombreuses, mais des conflits d'intérêts risquent davantage de se produire lorsque vous possédez une participation dans l'entreprise d'un concurrent, d'un fournisseur ou d'un client et que vos décisions au nom de SEG sont susceptibles de bénéficier à ce tiers.
- **Emploi** ou mission de consultant chez un concurrent, un fournisseur, un client ou un autre partenaire commercial de SEG.
- **Orienter l'activité de SEG vers un fournisseur, un agent, un distributeur ou un sous-traitant** qui est, directement ou indirectement, détenu ou géré par vous-même, par des membres de votre famille ou par des amis proches.
- **Opportunités commerciales**, c'est-à-dire tirer un avantage personnel d'une opportunité commerciale dont vous avez connaissance en raison de votre travail au sein de SEG.
- Embaucher, promouvoir ou être le supérieur d'un **parent**.
- **Siéger au conseil d'administration ou dans un autre organe consultatif** d'une entreprise qui est un concurrent, un client ou un fournisseur de SEG.

Q Ma belle-sœur est propriétaire d'une entreprise qui souhaite devenir fournisseur de SEG. Ils offrent le meilleur service au meilleur prix et j'aimerais engager son entreprise. S'agit-il d'un conflit d'intérêts ?

R Il pourrait s'agir d'un conflit d'intérêt, même si vous estimez que l'entreprise de votre belle-sœur apporterait davantage de valeur à SEG que ses concurrents. Vous devez parler de cette situation à votre supérieur ou au responsable local de la conformité. Vous ne devez pas influencer ou être impliqué dans la décision d'engager ou non l'entreprise de votre belle-sœur. Et, si l'entreprise de votre belle-sœur devient un fournisseur, vous ne devez pas occuper une fonction de décision ou de supervision en lien avec ce fournisseur et vous devez éviter d'exercer une quelconque influence sur la relation entre SEG et ce fournisseur.

PROTECTION ET BONNE UTILISATION DES ACTIFS DE L'ENTREPRISE ET PRÉVENTION DE LA FRAUDE

Nous avons tous le devoir de protéger les actifs de SEG et de prévenir et de signaler les cas de fraude et de vol. La fraude, le vol, la négligence et le gaspillage ont tous un impact direct sur la rentabilité de SEG. Sauf autorisation spéciale, les actifs de SEG (temps, équipement, matériel, ressources, informations privilégiées) doivent être utilisés exclusivement à des fins professionnelles. Lorsque vous quittez SEG, tous les actifs de SEG doivent être rendus à SEG.

Q Est-ce que je peux transmettre à nos fournisseurs des informations sur l'activité de traiteur de ma femme ?

R Non. Vous ne pouvez pas transmettre à nos fournisseurs des informations sur l'activité de traiteur de votre femme car cela impliquerait d'utiliser des ressources de SEG (notre liste de fournisseurs) à des fins privées. Nos fournisseurs pourraient se sentir obligés de faire appel à SEG de votre femme, ce qui pourrait avoir un impact sur les relations de SEG avec ses fournisseurs.

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES ET AUTRE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Nous devons tous préserver les informations confidentielles de SEG et des tiers, y compris les clients. Il nous est interdit de divulguer des informations confidentielles à quiconque à l'intérieur ou à l'extérieur de SEG sauf si nous sommes légalement obligés de le faire et autorisés à le faire. Nous nous conformons aux politiques de SEG afin de protéger ces informations contre le vol ou contre une utilisation abusive par d'autres personnes. Les informations confidentielles comprennent toutes les informations non publiques qui pourraient être utiles à nos concurrents ou dommageables à SEG, ses clients ou d'autres tiers si elles étaient divulguées. Exemples d'informations confidentielles :

- Données financières
- Secrets de fabrication et savoir-faire
- Opportunités d'acquisition et de cession
- Informations sur les clients et les fournisseurs
- Informations concernant nos salariés
- Plans marketing

Votre obligation de traiter ces informations comme des informations confidentielles perdure lorsque vous quittez SEG. De même, il vous est interdit de divulguer les informations confidentielles de votre employeur précédent à notre Société. Nous n'utilisons pas non plus de moyens illégaux ou contraires à l'éthique (vol, espionnage, fausses déclarations, etc.) pour obtenir les informations confidentielles d'autres personnes.

Nous respectons et protégeons la propriété intellectuelle de SEG et des autres entreprises. Il est interdit d'enfreindre les brevets, droits d'auteur, marques commerciales et autres formes de propriété intellectuelle et nous prenons des mesures appropriées pour protéger la propriété intellectuelle. Si vous avez des questions sur la propriété intellectuelle, adressez-vous au service juridique et au département de la propriété intellectuelle.

Q Une ancienne collègue m'a demandé une copie d'un rapport confidentiel qu'elle avait préparé lorsqu'elle était encore employée de SEG. Est-ce que je peux le lui fournir ?

R Non. Le fait que votre ancienne collègue ait contribué à la création du rapport lorsqu'elle travaillait dans SEG ne signifie pas qu'elle est autorisée à en recevoir une copie aujourd'hui. Vous devez demander à votre supérieur comment répondre à une telle requête.

INTERNET ET UTILISATION DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

Nous sommes nombreux à avoir accès à Internet sur nos ordinateurs et nos téléphones professionnels ou personnels. Même si une utilisation personnelle occasionnelle des appareils technologiques peut être autorisée, faites attention à protéger la réputation et les informations commerciales de SEG. Ne publiez jamais sur Internet, notamment sur les réseaux sociaux, de commentaires diffamants, harcelants ou menaçants. Et ne publiez pas de commentaires au nom de SEG sauf si vous avez été spécifiquement habilité à le faire.

Vous devez respecter toutes les politiques de SEG lors de l'utilisation des ressources technologies de SEG. Il est extrêmement important que vous preniez toutes les mesures nécessaires pour sécuriser votre ordinateur et les autres ressources technologiques. Si vous avez des raisons de croire que votre mot de passe ou la sécurité d'un ordinateur, d'un téléphone ou d'une autre ressource technologique de SEG a été compromis d'une quelconque manière, changez immédiatement de mot de passe et signalez l'incident : au Japon, au directeur de la sécurité ou au bureau d'assistance sur la cybersécurité, et en dehors du Japon, au service informatique local.

Tous les dossiers personnels stockés sur les ordinateurs de SEG appartiennent au Groupe SEG. Dans la mesure autorisée par le droit applicable, SEG peut examiner tous les fichiers stockés ou transmis sur ses ordinateurs et autres ressources de communication, y compris les e-mails.

Q Mon supérieur m'a demandé le mot de passe de mon ordinateur parce que je pars en vacances. Est-ce qu'il en a le droit ?

R Non. Il n'existe aucune raison professionnelle qui puisse nécessiter que vous fournissiez votre mot de passe à votre supérieur.

Q J'ai lu un article en ligne qui contient de fausses informations sur notre activité. J'aimerais y répondre. En ai-je le droit ?

R Vous ne devez pas répondre à l'article sauf si vous y avez été autorisé par le service des relations publiques. Vous devez transmettre l'article au service des relations publiques ou au service juridique qui pourra y répondre au nom de SEG.

CONTACT AVEC LES MÉDIAS ET AUTRES

SEG reçoit souvent des demandes d'information de la part des médias, d'analystes financiers et d'autres personnes. Notre objectif est de communiquer de manière précise, cohérente et conforme aux lois sur le droit boursier relatives à la communication d'informations sur les sociétés cotées.

Si vous n'êtes pas porte-parole officiel de SEG, il vous est interdit de communiquer avec les médias, les analystes financiers, les actionnaires, sur les réseaux sociaux ou ailleurs en tant que représentant de SEG sauf si vous y avez été spécifiquement autorisé par le service des relations publiques. N'essayez pas de répondre vous-même à une question des médias, même si vous pensez connaître la réponse. Les demandes d'informations financières ou autres sur SEG de la part des médias, de la communauté financière, des actionnaires ou du public doivent être transmises au service des relations publiques. Les demandes d'informations provenant d'organismes de réglementation ou du gouvernement doivent être transmises au responsable local de la conformité et au service juridique.

nos salariés et notre environnement



RESPECT MUTUEL

La manière dont nous nous traitons les uns les autres a un impact sur notre travail. Nous voulons et méritons tous un lieu de travail où nous sommes traités avec respect. Il est de notre responsabilité à tous de créer un tel environnement, sachant que les managers doivent, en plus, s'efforcer d'instaurer un cadre de travail porteur d'honnêteté, d'intégrité, de respect et de confiance.

LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

Au sein du Groupe SEG, nous valorisons, soutenons et respectons la diversité et l'intégration qui sont cruciales pour la réussite de toute société multinationale. Tout acte de discrimination basé sur la race, l'ethnie, l'origine nationale, la religion, l'âge, le genre, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, le handicap ou tout autre critère protégé par le droit applicable est donc interdit. Certains commentaires, plaisanteries, images, gestes ou contacts offensants liés à une caractéristique protégée peuvent être considérés comme du harcèlement, ce que SEG ne tolère en aucun cas.

Q Certains salariés de mon groupe plaisantent sur mon apparence physique. Je sais qu'ils ne pensent pas à mal, mais les plaisanteries me gênent et je leur ai demandé d'arrêter. Ils m'ont répondu que je devrais améliorer mon sens de l'humour. Que dois-je faire ?

R Vous devez informer les ressources humaines, le service juridique ou le responsable local de la conformité de la situation. SEG ne considère pas les « plaisanteries » que vous décrivez comme drôles. Elles peuvent, au contraire, constituer une violation de notre engagement en faveur de l'équité, du respect et de la dignité.

Q Vous souhaitez postuler à un poste dans un autre département de SEG, mais quelqu'un vous a dit que le manager responsable du poste pense que celui-ci devrait être occupé par un homme jeune. Est-ce autorisé ?

R Non. SEG ne permet pas que les décisions d'embauche soient influencées par des comportements discriminatoires au sujet de l'âge, du genre ou de toute autre critère protégé par la loi. Vous devez signaler le problème à l'une des ressources identifiées dans le Code de Conduite.

VIE PRIVÉE ET DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL DES SALARIÉS

Nous respectons la vie privée et la dignité de tous les individus. SEG collecte et conserve des données à caractère personnel liées à votre emploi, notamment des informations médicales et des informations sur les avantages sociaux. De nombreux pays réglementent la manière dont les entreprises collectent, stockent et utilisent les « données à caractère personnel », qui comprennent le nom, l'adresse et d'autres informations sur les individus. Des mesures particulières sont prises pour limiter l'accès aux données à caractère personnel aux salariés de SEG qui ont besoin de les connaître à des fins professionnelles. Les salariés qui sont chargés de conserver les données à caractère personnel et ceux qui y ont accès ne doivent jamais divulguer d'informations privées en violation du droit applicable ou des politiques de SEG.

Vous devez connaître et respecter toutes les politiques de SEG ainsi que toutes les lois et règlements applicables à votre travail.

Q Vous apprenez qu'une collègue essaye d'accéder aux adresses et aux numéros de téléphone personnels d'autres salariés pour les informer d'un événement communautaire. Est-il de votre devoir de faire quelque chose ?

R Vous devez expliquer à la collègue qu'elle ne peut pas consulter ou utiliser les informations à cette fin. Si vous estimez qu'elle essaiera néanmoins de le faire, vous devez signaler le problème à votre supérieur, aux ressources humaines ou en utilisant une autre des procédures énumérées dans le Code de Conduite.

SÉCURITÉ DU LIEU DE TRAVAIL

SEG s'est engagée à veiller à la santé de ses salariés et à faire en sorte qu'ils bénéficient d'un lieu de travail sécurisé. Nous partageons tous cette responsabilité. Vous devez connaître et respecter toutes les directives de sécurité et signaler toutes conditions de travail dangereuses et tous les accidents du travail. Tout acte ou menace de violence verbale ou physique envers une autre personne ou toute utilisation abusive des biens de SEG doit être immédiatement signalé à la sécurité, à votre supérieur ou aux autres ressources de SEG concernées.

Vous ne devez pas arriver au travail ou travailler sous l'influence de l'alcool ou de drogues illégales ou interdites. Aucun salarié ne peut apporter d'armes sur le lieu de travail (sauf mention contraire dans le droit applicable).

Q Mon supérieur m'a demandé de passer outre certaines vérifications de sécurité obligatoires afin de respecter une date limite. Que dois-je faire ?

R Ne passez pas outre ces procédures. Quelle que soit la personne qui vous demande de faire quelque chose, si vous savez que cela n'est pas bien, ne le faites pas. Si vous ne vous sentez pas à l'aise à l'idée d'en parler avec votre supérieur, contactez votre N+2, le service juridique ou une autre des ressources identifiées dans le présent Code de Conduite.

QUALITÉ

SEG s'est engagée à toujours fournir des produits et services de qualité. Cet engagement de qualité concerne tous les établissements de notre Société, quel que soit leur secteur d'activité et leur localisation géographique.

Q Nous faisons appel à un sous-traitant pour éliminer plusieurs substances réglementées. Certains commentaires que j'ai entendus de la part des salariés de ce sous-traitant me laissent à penser qu'il n'élimine peut-être pas ces substances de manière légale. Sachant qu'il s'agit d'un sous-traitant qui n'est pas soumis à nos règles de déontologie, est-ce un problème pour nous ?

R Oui, c'est un problème. Ce que fait le sous-traitant crée une responsabilité pour SEG et, même si cela ne crée pas nécessairement de responsabilité juridique, cela pose quand même un problème. Ne fermez pas les yeux si vous avez des raisons de penser que nos partenaires commerciaux ne respectent pas les principes d'éthique et de conformité. Parlez-en à votre supérieur, au responsable local de la conformité, au service juridique ou à toute autre ressource identifiée dans le présent Code de Conduite.

CONFORMITÉ ENVIRONNEMENTALE

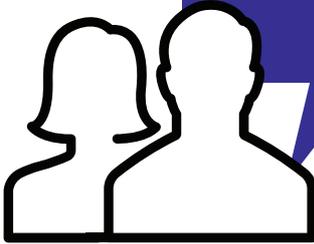
SEG s'est engagée à faire preuve de responsabilité environnementale et à réduire l'impact environnemental de ses activités. Nous respectons toutes les lois environnementales applicables. Il relève de notre responsabilité à tous de connaître les responsabilités environnementales qui s'appliquent à notre emploi et de les respecter.

DROITS DE L'HOMME

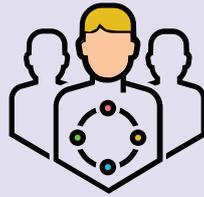
SEG s'est engagée à soutenir et à œuvrer en faveur des droits de l'homme dans toutes les communautés dans lesquelles elle est présente. Nous sommes opposés au travail des enfants et au travail forcé et nous traitons tous les individus avec dignité et respect. Nous encourageons également nos sous-traitants et nos fournisseurs à soutenir et à œuvrer en faveur des droits de l'homme. Nous préférons travailler avec ceux qui partagent et soutiennent activement les valeurs de SEG.

**JE SUIS CONFRONTÉ
À UN DILEMME ÉTHIQUE.**

**À QUI PUIS-JE
M'ADRESSER ?**



Nous vous encourageons à poser des questions et à demander conseil. Il est de notre responsabilité à tous de nous exprimer et de signaler les comportements dont nous estimons qu'ils sont illégaux, dangereux ou contraires à l'éthique. Le fait de signaler vos préoccupations permet de protéger à la fois SEG et ses salariés. Vous disposez de différents moyens pour demander conseil ou pour parler de vos préoccupations. SEG interdit les représailles à l'encontre d'une personne qui pose des questions ou soulève des problèmes en toute bonne foi.



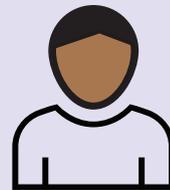
CONTACTEZ LES
**RESSOURCES
HUMAINES**



DEMANDEZ CONSEIL AU
**RESPONSABLE
LOCAL DE LA
CONFORMITÉ**



CONSULTEZ LE
**SERVICE
JURIDIQUE**



PARLEZ À
**VOTRE
SUPÉRIEUR**

SOUMETTEZ UN RAPPORT EN LIGNE,
APPELEZ LA HOTLINE OU ENVOYEZ
UN E-MAIL À :

**[http://global-sei.com/company/
compliance-hotlines.html](http://global-sei.com/company/compliance-hotlines.html)**

Code de Conduite (Code of Conduct) de Sumitomo Electric Group

Comité de déontologie, Sumitomo Electric Industries, Ltd.

(Bureau : Compliance Group, Compliance & Risk Management Office)

Avril 2018, première édition, Code de Conduite (Code of Conduct)

 Sumitomo Electric Industries, Ltd.

Sumitomo Electric Industries, Ltd.
4-5-33 Kitahama, Chuo-ku
Osaka 541-0041, Japan

<http://global-sei.com>