



Une lettre de Chris Caldwell

Salut les game-changers,

Le rythme auquel la technologie et notre activité changent et évoluent s'accélère de jour en jour. En tant qu'entreprise, nous nous adaptons en permanence pour assurer que nous menons nos affaires dans la plus grande intégrité.

Chaque jour, nous avons le privilège de créer des expériences épiques pour nos clients et les leurs. Ils nous font confiance pour mener des activités en leur nom parce qu'ils savent combien nous sommes sans arrêt engagés à bien faire. Nous nous efforçons constamment de vous fournir les toutes dernières ressources, formations et informations dont vous avez besoin pour respecter ces normes, car chaque choix que nous faisons est essentiel à notre réussite commune, que ce soit en tant qu'entreprise ou individuellement.

Alors, comment nous assurer que nous sommes tous au sommet de notre art pour protéger notre entreprise et maintenir cette confiance? Notre code d'éthique professionnelle (COEBC, Code of Ethical Business Conduct).

Notre COEBC est l'un de nos outils les plus importants pour renforcer notre engagement inébranlable en faveur de l'intégrité et le maintenir à un niveau élevé dans toute notre organisation. Il s'agit d'un ensemble de principes généraux applicables à tous les membres du personnel à travers le monde, quels que soient leur niveau de carrière et leur rôle. Il constitue la référence en matière de fonctionnement, définit des attentes claires quant à la façon dont nous nous comportons et nous aide à maintenir la centralité de notre éthique dans toutes nos interactions.

Cela dit, le COEBC n'est pas pour nous un substitut au bon jugement – il ne couvre pas toutes les situations potentiellement contraires à l'éthique qui peuvent advenir. En revanche, il nous enseigne tous les principes et toutes les normes de base dont nous avons besoin pour faire les bons choix et assurer la sécurité de notre entreprise. Si vous travaillez de manière proactive pour les appliquer dans vos tâches quotidiennes et si vous vous engagez à prendre au sérieux cette responsabilité, l'impact collectif que nous exerçons créera un réseau de protection plus solide pour nous, pour nos clients et pour leurs propres clients.

Le COEBC illustre la promesse que nous faisons chaque jour de nous protéger mutuellement et de protéger notre entreprise, de soutenir nos clients et de contribuer aux communautés dans lesquelles nous vivons. Nous vous remercions de vos efforts pour rendre ce milieu plus sûr en le complétant et en travaillant chaque jour avec intégrité. Nous renforçons notre réputation non seulement en tant que leader mondial de solutions et technologies d'expérience client (XC), mais aussi en tant que partenaire XC le plus fiable de tout le secteur. Tout cela se doit à votre engagement.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter votre partenaire des Solutions humaines ou le contact approprié dans la liste ci-dessous.

Mes salutations respectueuses.



Chris Caldwell
Concentrix Corporation



ii



Table des matières

Introduction

- 1 Déclaration de culture
- 3 Les 3 V
- 4 Utilisation de notre Code
- 6 Responsabilités de la direction
- 7 Conséquences de la violation de notre Code

Notre engagement envers les employés

- 8 Respect de la diversité
- 8 Mêmes possibilités pour tous
- 10 Interdiction de discrimination et de harcèlement
- 12 Interdiction d'abus d'alcool et de drogues
- 13 Interdiction de toute forme de violence
- 14 Protection de la vie privée
- 15 Garantie de la sécurité et de la qualité des produits

Notre engagement envers notre Société

- 16 Utilisation appropriée de la technologie
- 18 Protection de la propriété intellectuelle
- 20 Sécurité des données et des informations : Confidentialité
- 22 Sécurité des données et des informations : Confidentialité et tiers
- 23 Réseaux sociaux

Notre engagement envers les actionnaires

- 25 Éviter les conflits d'intérêts
- 26 Préservation des actifs de la Société
- 27 Réception de présents et d'invitations à des Divertissements
- 28 Interdiction des délits d'initié
- 30 Tenue appropriée des archives
- 31 Gestion des dossiers

Notre engagement envers les communautés mondiales

- 32 Respect d'une concurrence équitable
- 33 Respect des droits de la personne
- 33 Participation politique
- 34 Environnement et durabilité
- 36 Respect des lois anticorruption (pots-de-vin et commissions clandestines)
- 38 Offre de présents et d'invitations à des événements de divertissement
- 39 Réglementations et restrictions commerciales
- 40 Citoyenneté mondiale
- 40 Communication avec des instances extérieures

Recherches d'orientation et signalement de violations

- 41 Signalement de conduites illicites
- 43 Protection contre les représailles



INTRODUCTION

NOTRE VISION

Être la plus grande entreprise d'engagement client au monde, riche en diversité et de talent - alimentée par la créativité et la technologie



NOTRE CULTURE

Nous n'existons **PAS** pour la **NORMALITÉ !**

Nous **CHANGEONS LA DONNE** en quête d'**EXCELLENCE**.

Nous **LUTTONS** pour de meilleures **EXPÉRIENCES** de marque.

Nous soutenons les **NÔTRES**.

Nous agissons avec **INTÉGRITÉ**. Nous collaborons de manière **CONSTRUCTIVE**.

Toujours de façon **EXEMPLAIRE !**

Nous ne gagnons que si nos **CLIENTS GAGNENT**.

Nous sommes une équipe **UNIE**, une entreprise **UNIE**.



concentrix™



INTRODUCTION



La conduite éthique fait partie de notre culture

La déclaration de culture de Concentrix (présentée à la page précédente) guide toutes les actions de la Société et de ses employés.

Notre culture est de rechercher, autant que possible, l'excellence dans toutes nos activités;

Dans toutes nos activités, nous croyons sincèrement que des personnes ajoutent de la valeur et nous nous efforçons de toujours traiter les autres avec respect et dignité;

Nous travaillons en équipe pour créer de nouvelles idées et ravir nos clients;

Nous travaillons pour inspirer de la confiance et nous considérons avec respect toutes les personnes avec qui nous travaillons;

Nous menons toutes les transactions commerciales qui nous sont confiées et toutes les interactions avec les autres avec honnêteté et éthique;

Nous promovons un respect indéfectible à la morale et aux valeurs éthiques;

Nous respectons l'environnement dans lequel nous vivons et travaillons; et

Nous soutenons la protection des droits de la personne élémentaires dans nos activités internationales.



PHILOSOPHIE D'EXPLOITATION EST NOTRE 3VS

NOS PHILOSOPHIES DE FONCTIONNEMENT

VISIBILITÉ

Une communication constante à propos des enjeux, opportunités et réflexions à travers notre structure.



VITESSE

Nous abordons les enjeux et opportunités avec rapidité.



VALEUR

Si une solution ne fournit aucun retour à nos game-changers, clients et actionnaires, nous ARRÊTONS.





Utilisation de notre Code

Notre code remplit plusieurs fonctions. Non seulement il établit les attentes et les directives sur la conduite des affaires, mais il fournit également des références aux politiques et lois applicables que nous devons observer pour respecter ces attentes. Par ailleurs, notre Code nous guide durant la prise de décisions éclairées et éthiques, et nous fournit des coordonnées utiles pour toute question ou préoccupation supplémentaire. Le non-respect du code peut coûter à un employé son travail et, le cas échéant, donner lieu à des poursuites pénales. C'est pour ça que le non-respect du Code peut engendrer le licenciement d'un employé et, le cas échéant, la mise en œuvre de poursuites pénales.

Si notre Code aborde plusieurs domaines des violations éthiques ou juridiques potentielles, il ne saurait répondre à tous les défis susceptibles de survenir sur notre espace de travail. Nos activités et nos employés sont de sujets aux lois de plusieurs pays ainsi qu'à d'autres juridictions à travers le monde. Les employés et agents agissant au nom et pour le compte de la Société sont appelés à se soumettre au Code et à toutes les lois et réglementations applicables. En cas de conflit des lois locales avec le Code, nous nous conformons aux lois; en cas de conflit d'une pratique commerciale locale avec le Code, nous suivons ce dernier. En cas de doute sur la conformité d'une activité, vous devez solliciter une orientation au travers des recours présentés dans la section « Recherches d'orientation et signalement de violations ».

Notre Code s'applique à tous les employés, à tous les cadres et à tous les directeurs de Concentrix Corporation, et à toutes ses branches, filiales et sociétés affiliées. Ces entités seront collectivement désignées dans le présent code par l'expression « notre Société » et nous désignons nos employés par les termes « game-changers », « employés » ou « personnel ». Le code s'applique à tout ce que nous faisons et reflète les engagements de notre Société envers nos « game-changers », nos actionnaires, les communautés mondiales dans lesquelles nous travaillons et notre Société elle-même. Le Code s'applique à toutes nos activités et reflète les engagements de notre Société envers ses employés, ses actionnaires, les communautés mondiales avec lesquelles elle travaille et envers elle-même. Notre Code reflète notre engagement total à la promotion de l'éthique et de l'intégrité dans tout ce que nous faisons.

La fonction de conformité réglementaire est responsable de l'administration de notre code et rend compte au directeur juridique. Toute allégation de violation de notre Code doit être signalée au responsable hiérarchique direct, au service des ressources humaines ou au directeur de la conformité, et faire l'objet d'une enquête; des mesures disciplinaires doivent être prises, sur la base des résultats de l'enquête.

Afin de manifester notre engagement à respecter le Code, l'Entreprise exige que tous ses employés certifient leur acceptation de suivre le Code de conduite éthique des affaires dès leur embauche et tous les ans par après.

Tout employé sollicitant une dérogation à quelque exigence du Code que ce soit doit rédiger une demande à l'adresse du directeur de la conformité, avec une explication et un motif clairs pour cette dérogation. Ces dérogations sont accordées par le conseil d'administration de la Société en fonction des faits de chaque utilisation.



INTRODUCTION



Demandez-vous :

- L'action que je pose reflète-t-elle l'engagement de notre Société à promouvoir l'éthique et l'intégrité?
- L'action nuit-elle à notre Société, à nos clients, à nos fournisseurs, à nos actionnaires ou à nos collègues?
- Pourrais-je agir ainsi si cette action devait être publiée à la une d'un grand journal?
- Comment se sentiraient mes proches s'ils savaient que j'ai posé cette action?

Si les réponses à ces questions vous laissent mal à l'aise, il est plus sûr pour vous de supposer que vous ne devriez pas poser une telle action. Demandez plutôt conseil à votre superviseur, à votre vice-président directeur ou au service juridique. Vous pouvez également soumettre cette préoccupation sur le site de renvoi des plaintes :

www.integritycounts.ca/org/concentrix.



Responsabilités de la direction

Les employés occupant des postes de responsabilité devraient servir d'exemple et de modèle aux autres employés. Il est ainsi attendu des responsables qu'ils maîtrisent notre Code pour plus efficacement communiquer ses directives et répondre aux questions que leur posent les personnes qui s'en remettent à eux. Par ailleurs, les responsables sont encouragés à créer un environnement professionnel convivial qui motive les employés à leur soumettre toutes leurs préoccupations. Les responsables ont la responsabilité de faire preuve de vigilance et d'être sensibles à toute situation susceptible d'induire des violations de notre Code, de nos politiques ou des lois et des réglementations en vigueur (ou les deux) de et les signaler avec diligence à leurs superviseurs pour que notre Société prenne acte à temps de toutes les violations éventuelles du Code ou des lois.

Les responsables sont astreints à respecter le Code dans d'autres aspects. Il s'agit, entre autres de prêcher par l'exemple, de s'assurer que les personnes qui travaillent sous leur supervision maîtrisent les politiques applicables à leurs tâches; et d'entretenir un environnement convivial dans lequel les employés se sentent à l'aise d'exposer leurs préoccupations. Le leadership éthique est une composante essentielle du leadership dans notre Société.



Conséquence de la violation de notre Code

Chacun de nous est tenu de se conformer au présent Code, ainsi qu'à toutes les politiques de la Société. En cas de manquement, nous nous exposons à des mesures disciplinaires, y compris à un renvoi. De la même manière, tout superviseur, tout responsable, cadre ou directeur qui, au courant d'une violation, ne la signalerait pas promptement et ne prendrait pas des mesures correctives appropriées s'expose aux mêmes conséquences. Dans des circonstances le justifiant, notre Société se réserve le droit d'intenter une procédure judiciaire ou de soumettre une violation aux forces de l'ordre aux fins d'éventuelles poursuites.

Comprendre notre code

- Lisez, maîtrisez et observez les exigences de notre Code.
- Adoptez l'engagement de notre Société envers l'intégrité.
- Faites votre part en vous conformant à notre Code.
- Communiquez avec votre responsable, votre chargé des affaires juridiques ou la ligne anonyme pour toute question ou préoccupation.
- Favorisez une culture qui prévient les représailles contre toute personne qui signale toute violation réelle ou potentielle de notre Code.



Notre engagement envers
les employés

Respect de la diversité

La vision de notre Société est d'être la plus grande entreprise d'engagement client au monde, riche en diversité et de talent – alimentée par la créativité et le talent. Nous accordons du respect et de la valeur à la diversité que représentent nos multiples horizons, ainsi que nos diverses expériences et idées. Nous devons tous travailler pour un environnement professionnel inclusif qui favorise le respect pour tous nos collègues, clients et partenaires commerciaux. Nous nous engageons à traiter chacun avec équité et respect.

Mêmes possibilités pour tous

Notre Société applique la loi interdisant la discrimination en matière d'emploi, où que se déroulent nos activités. La politique de notre Société prévoit des possibilités d'emploi équitables et des traitements sans parti pris envers les employés et les demandeurs d'emploi. La politique de notre Société interdit toute discrimination basée sur la race, la religion, la couleur de peau, la nationalité, l'âge, le sexe, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, un handicap, un statut de vétéran, un statut matrimonial ou tout autre trait identitaire protégé par la loi.

Nous rémunérons équitablement notre personnel pour les heures travaillées, leur accordons des pauses suffisantes et leur offrons des avantages généreux qui vont souvent au-delà des minimums légaux. Nous offrons aux individus la possibilité de développer leurs compétences et leurs capacités. Les membres du personnel sont libres d'exercer leur droit à la représentation, à la liberté d'association et à la négociation collective, comme le prévoit la loi applicable.



Notre engagement envers les employés



Règles fondamentales

- Assurez-vous de fonder vos choix de recrutement, de sélection, de développement ou d'avancement d'employés sur le mérite : les qualifications, les aptitudes démontrées et les réalisations.
- Ne laissez pas les facteurs comme la race, la couleur de peau, la religion, le sexe, l'âge, la nationalité, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, le statut matrimonial ou un handicap influencer votre jugement.
- Documentez tous les cas de rendement insatisfaisant selon leur survenance et informez l'employé concerné de ses limites. Jugez les employés sous votre supervision en fonction de leur rendement. N'incluez pas dans l'examen du rendement d'un employé des considérations non pertinentes.
- Tout membre du personnel ayant des raisons d'estimer avoir été lésé conformément à la politique de l'égalité des chances en matière d'emploi prônée par notre Société devrait sans délai signaler l'incident à son superviseur immédiat, à la direction ou au service des ressources humaines.



Notre engagement envers les employés

Interdiction de discrimination et de harcèlement

Notre Société n'a aucune tolérance à l'égard de la discrimination ou du harcèlement sur le lieu de travail visant des attributs protégés par la loi en vigueur. Cela comprend les comportements du personnel, des clients, des prestataires, des consultants ou des visiteurs, peu importe le cadre de travail. Nous sommes déterminés à promouvoir un environnement professionnel sécuritaire et positif, qui garantit à tous un traitement avec dignité, respect et courtoisie.

Nous croyons qu'il faut se traiter les uns les autres avec respect, qu'il s'agisse d'un collègue, d'un fournisseur, d'un client ou de toute personne faisant affaire avec nous. Notre Société s'est engagée à interdire tout harcèlement en milieu professionnel. Le harcèlement désigne toute conduite qui interfère, de façon inappropriée ou déraisonnable, avec l'exécution des tâches professionnelles, qui ternit la dignité de toute personne ou qui crée un environnement professionnel intimidant, hostile ou offensant d'une manière ou d'une autre. Le harcèlement désigne, par exemple :

- > Des avances, la sollicitation de faveurs sexuelles, un langage explicitement sexuel, des plaisanteries grivoises ou des commentaires sur le corps ou l'activité sexuelle d'une personne.
- > La publication d'images ou d'objets sexuellement suggestifs, des regards lubriques ou concupiscent, ou toute forme de communication suggestive.
- > Des attouchements inappropriés.

Q. Je suis actuellement la cible de provocations de la part d'un autre employé, et je pense qu'il s'agit de harcèlement sexuel. Que dois-je faire?

A. Veuillez aviser cette personne que sa conduite n'est pas appropriée et que, si elle persiste dans cette conduite, celle-ci sera signalée. Vous devez vous plaindre auprès de votre superviseur immédiat ou auprès de tout autre responsable, ou encore auprès d'un représentant du service des ressources humaines avec qui vous vous sentez à l'aise. Si cela n'est pas possible, rendez-vous à l'adresse www.integritycounts.ca/org/concentrix. Votre appel peut être traité avec confidentialité et il vous est possible de garder l'anonymat. Cependant, vous devez savoir qu'il est difficile pour notre Société, voire dans certains cas impossible, d'enquêter sur une dénonciation anonyme.



Notre engagement envers les employés



Notre Société interdit toute forme de discrimination ou de harcèlement, y compris des actes verbaux ou physiques, des plaisanteries ou des insultes portant sur les traits identitaires protégés ci-après :

- La race
- La couleur de peau
- La religion
- Le genre (sexe)
- L'identité sexuelle
- L'orientation sexuelle
- La grossesse
- La nationalité
- L'ethnie
- Le statut matrimonial
- L'âge
- Tout handicap physique ou mental
- Le statut de vétéran
- Ou tout autre trait identitaire protégé par la loi



Notre engagement envers les employés

Interdiction d'abus d'alcool et de drogues

La consommation d'alcool et de drogues réduit nos aptitudes professionnelles et compromet notre jugement. Il est strictement interdit de travailler sous l'influence de l'alcool, de drogues illicites, de médicaments prescrits mais consommés avec abus, ou des médicaments consommés sans ordonnance, et qui compromettent notre capacité à effectuer en toute sécurité des tâches professionnelles. Par ailleurs, il nous est défendu d'utiliser, de posséder, de transférer ou de vendre des médicaments illicites ou de l'alcool, ou d'abuser des médicaments prescrits durant les heures de service ou dans les locaux de la Société. Notre Société fait exception à la règle lorsque l'alcool est transféré dans un récipient correctement fermé pour en faire un présent ou pour consommation modérée dans le cadre d'un événement de la Société.

- > Si vous êtes sous médicaments légalement prescrits susceptibles d'affecter votre jugement ou de prolonger votre temps de réponse, vous êtes invités à en parler à votre superviseur ou à un représentant des ressources humaines pour qu'il détermine si vous devez différer cette tâche.
- > Observez toujours les lois et coutumes locales lorsqu'elles sont plus contraignantes que les politiques de la Société.
- > Si vous observez que le rendement professionnel d'un employé est réduit par l'usage de l'alcool, de drogues ou d'autres substances, ou qu'un autre employé consomme des substances illégales ou de l'alcool de façon abusive aux heures et sur le lieu de service, signalez-le à votre superviseur, à un membre de la direction ou au service des ressources humaines.
- > Notre Société reconnaît que la toxicomanie et les problèmes posés par la consommation d'alcool, ainsi que d'autres problèmes, peuvent être traités. Tous les employés peuvent, s'ils le souhaitent, recevoir une assistance confidentielle pour le traitement de ces problèmes.



Notre engagement envers les employés

Interdiction de toute forme de violence

Notre Société interdit tout usage ou menace de violence contre des collègues, des visiteurs ou toute personne se trouvant soit dans ses locaux ou entretenant des contacts avec un employé dans le cadre de son activité professionnelle. Toute menace de violence constitue une affaire sérieuse. Nous devons signaler tout événement de cet ordre.

Tout usage ou toute menace de violence doit être immédiatement signalé au service de sécurité, à la direction ou au service des ressources humaines, qui détermineront les mesures à prendre, y compris l'implication de la police locale ou des autres autorités.

Toute personne qui ignore ou viole l'une des normes de notre code d'éthique, et tout responsable sanctionnant un subalterne alors que celui-ci essaie de respecter ces normes sera la cible de mesures correctives, y compris le renvoi immédiat. Cependant, vos actions ne doivent pas être motivées par la crainte de mesures disciplinaires. Notre Société attend de vous que vous partagiez sa conviction d'après laquelle l'éthique et le dévouement sont corrects et profitables pour les affaires, et constituent le moyen le plus sûr pour notre Société de maintenir son rang mondial.



Notre engagement envers les employés

Protection de la vie privée

Plusieurs lois internationales, fédérales et provinciales garantissent la protection du public contre la divulgation de leurs informations personnelles. Notre Société respecte la confidentialité des informations personnelles de ses employés. Cela signifie que seuls les employés ayant les autorisations nécessaires à accéder aux informations personnelles et qui en ont clairement besoin dans le cadre de leurs activités professionnelles peuvent y avoir accès.

La protection de la vie privée est importante. Nous gérons vos informations personnelles dans le respect des principes directeurs suivants :

- > Conserver les informations personnelles des employés et les mettre régulièrement à jour.
- > Ne donner accès à ces informations qu'à des fins explicitement professionnelles, notamment le traitement de la masse salariale et la gestion des avantages.
- > Éviter la révélation desdites informations à des tiers autrement que dans des circonstances prévues par nos politiques.
- > Se conformer aux politiques et aux procédures de conservation et de destruction établies.
- > Répondre diligemment à toute question ou préoccupation posée par tout employé concernant ses informations.

Pour toute question au sujet de vos informations, vous pouvez communiquer avec votre superviseur ou le service des ressources humaines.



Notre engagement envers les employés

Garantie de la sécurité et de la qualité des produits

Nous accordons de l'importance à la haute réputation de notre Société en fournissant des produits et services sécuritaires et de qualité. Cela signifie que nos produits et services doivent répondre aux besoins importants des clients, représenter une valeur supérieure pour l'utilisateur et être fiables. Nous garantissons cela en suivant les processus de qualité et des exigences de sécurité établis dans nos lieux de service. Nous nous conformons également à toutes les normes et réglementations applicables dans l'élaboration

À partir d'une approche disciplinée, les employés de la Société travaillent avec une intégrité irréprochable afin de :

- Satisfaire en premier lieu nos clients
- Répondre à l'engagement de qualité supérieure
- Maintenir une amélioration continue des processus
- Promouvoir une attitude positive
- Réaliser des communications concises

Notre société se félicite de pouvoir offrir des produits et des services de qualité supérieure. Nous promovons l'excellence en atteignant des résultats professionnels optimaux, lesquels reflètent totalement la profondeur de notre engagement à la qualité auprès de nos clients et fournisseurs.



Notre engagement envers notre
Société

Utilisation appropriée de la technologie

Nous devons utiliser à bon escient la technologie de la Société, et nous avons la responsabilité d'utiliser l'ordinateur, les données et les ressources de télécommunications de manière sécuritaire, éthique, respectueuse, efficace et productive. L'utilisation des technologies de la Société ne doit pas interférer avec vos obligations professionnelles. L'utilisation, la délocalisation et le transfert non autorisés, inappropriés ou illégaux des ressources informatiques, de télécommunications et des données peuvent entraîner des sanctions disciplinaires et des poursuites judiciaires.

Vous ne devez, sous aucun prétexte, utiliser les systèmes informatiques et de réseau de notre Société pour communiquer, stocker ou afficher des déclarations ou des documents inappropriés, à caractère sexuel ou offensants. En outre, vous ne devez pas utiliser ces systèmes pour accéder à des documents illégaux, envoyer des sollicitations non autorisées ou mener des activités pour vous-même ou pour une autre organisation.

Vous ne devez pas supposer que les communications ou les documents que vous créez, envoyez ou recevez au moyen des ressources informatiques, de télécommunications et des données de la Société sont privés. Dans la mesure permise par la loi en vigueur, notre Société a le droit d'examiner et de surveiller l'utilisation des actifs et des systèmes de communication de la Société, en vue de garantir la conformité aux politiques de la Société.

Q. N'est-il pas illégal pour la Société de lire mon courrier électronique?

R. Non, ce n'est pas illégal. En fait, un système informatique fourni par l'employeur est la propriété de l'employeur et, dans la plupart des cas, la Société est en droit de surveiller le trafic des courriers électroniques et la navigation Internet qui se déroulent sur les systèmes de la Société.



Notre engagement envers notre Société



Les données électroniques peuvent également être des « dossiers » qui doivent être conservés par la loi.

Q. Qu'arrive-t-il lorsqu'un collègue m'envoie un message électronique obscène ou offensant? Vais-je perdre mon travail à cause de l'action de quelqu'un d'autre?

R. Vous ne pouvez pas contrôler les actions des autres employés, mais vous pouvez contrôler les vôtres. Si vous recevez un message électronique offensant de la part d'un autre employé, procédez aux étapes suivantes :

- Ne pas transférer, supprimer ou répondre au message. Laissez-le dans votre messagerie électronique pour qu'il soit examiné par la direction.
- Rapportez l'incident à votre superviseur, votre responsable ou au service des ressources humaines. La direction se chargera de la situation à partir de là.



Notre engagement envers notre
Société

Protection de la propriété intellectuelle

Notre Société repose sur des années de travail acharné et d'innovation de la part de nos game-changers passionnés, ainsi que sur la propriété intellectuelle qu'ils ont créée, notamment en ce qui concerne les brevets, marques, droits d'auteur et secrets commerciaux. La protection de notre propriété intellectuelle revêt une importance cruciale et nous devons tous agir ensemble pour nous assurer qu'elle n'est pas mal utilisée ou détournée. Vous ne devez pas permettre que notre propriété intellectuelle soit utilisée ou partagée avec des personnes extérieures à notre Société sans les documents juridiques appropriés. Vous ne devez pas non plus enfreindre les droits de propriété intellectuelle d'autres sociétés.

Rappel :

Les inventions, les conceptions, les découvertes, les idées, les concepts, les travaux d'auteur et les secrets commerciaux créés au cours de la relation de travail – ou qui découlent du travail d'un employé ou sont créés à l'aide du temps, du matériel ou des actifs de la Société – sont la propriété de la Société. Chaque employé doit collaborer avec la Société dans la documentation de l'appropriation de la propriété intellectuelle développée par les employés pendant leur emploi dans la Société.



Notre engagement envers notre Société



Q. Je viens de recevoir une offre d'emploi d'une autre société qui non seulement opère dans le même secteur d'activité que la Société, mais est aussi un concurrent direct de la Société. Puis-je utiliser les informations de tarification de la Société et les coordonnées des clients obtenues au cours de l'exercice du travail pour la Société, en vue d'aider mon potentiel nouvel employeur?

R. Non. Lorsque vous êtes devenu employé de notre Société, vous avez signé un accord d'exclusivité des informations et des inventions, dans lequel vous avez reconnu que votre emploi dans notre Société a créé une relation de confiance entre notre Société et vous-même, en respectant les informations privées de la Société. En conséquence, il vous est interdit de partager avec toute autre société, les informations exclusives de notre Société, acquises par vous pendant votre emploi dans notre Société. En outre, en travaillant pour un employeur différent, notre Société est en droit d'informer votre nouvel employeur de vos droits et obligations envers notre Société.



Notre engagement envers notre
Société

Sécurité des informations et des données: Confidentialité

L'un des moyens par lesquels nous protégeons nos informations de propriété intellectuelle et exclusives est de les garder confidentielles. Ainsi, chaque employé est tenu de signer un accord d'exclusivité des informations et des inventions. En signant cet accord, chaque employé s'engage à protéger les informations confidentielles aussi bien de notre Société, que des autres avec lesquelles notre Société collabore. Notre Société entretient des relations étroites avec ses clients et fournisseurs, auxquels elle consacre beaucoup de temps et de ressources en matière d'acquisition et d'entretien. La particularité de ces relations repose sur la confidentialité des informations de la Société et constitue un atout majeur et précieux pour notre Société. Les employés ne doivent pas, pendant ou après leur emploi dans notre Société, utiliser leur connaissance de ces relations au bénéfice de toute entité autre que notre société.

Notre Société reconnaît que, en conséquence de l'emploi antérieur, nos employés ont peut-être conclu un accord avec cet employeur qui exige la confidentialité des informations exclusives de la Société. Les employés doivent s'assurer qu'ils ne violent aucune obligation de confidentialité envers un employeur antérieur dans le cadre de leur emploi auprès de la Société. Cela comprend la divulgation ou l'utilisation inappropriée, dans le cadre de leur emploi auprès de la Société, d'informations sujettes aux obligations de confidentialité vis-à-vis de l'employeur précédent.

En outre, indépendamment des autres restrictions sur les informations confidentielles, nos employés ont droit à l'immunité, y compris la protection contre les représailles, en vertu de la Loi de 2016 sur la protection des secrets commerciaux, pour la divulgation d'un secret commercial ou d'informations confidentielles dans certaines circonstances, telles que la participation ou la divulgation dans le cadre d'une enquête gouvernementale sur une violation présumée.



Notre engagement envers notre Société



Q. Je viens de rejoindre la Société en tant que nouvel employé. Mon précédent employeur est l'un des plus grands concurrents de la Société. Puis-je partager des informations de marketing confidentielles importantes que j'ai développées lorsque je travaillais pour ce concurrent?

R. Non. Vous seriez en violation du Code, de vos obligations à l'égard de votre précédent employeur et pourriez également enfreindre la loi. Vous êtes tenu de protéger les informations confidentielles de votre ancien employeur tout comme les employés de la Société sont tenus de protéger les informations confidentielles de notre Société. Les connaissances et les compétences générales apprises chez un précédent employeur peuvent certainement être utilisées dans votre nouveau travail auprès de notre Société, cependant vous ne devez pas apporter dans notre Société des documents confidentiels (ou autrement protégés) que vous ou d'autres avez produits pour votre précédent employeur. Si vous avez des questions sur le statut de toute information spécifique que vous pourriez avoir, consultez le service juridique de notre Société avant de l'utiliser ou de le divulguer.



Notre engagement envers notre
Société

Sécurité des informations et des données: Confidentialité et tiers

Dans le cadre de nos activités commerciales, nous pouvons être tenus de recevoir des informations que d'autres considèrent comme confidentielles. Nous ne devons pas recevoir ou divulguer ces informations, sauf si nous disposons d'un accord de confidentialité écrit approuvé par le service juridique. Nous devons nous assurer de traiter les informations conformément aux conditions de l'accord, y compris en évitant toute divulgation ou utilisation interdite par les conditions de l'accord.

En général, les informations concernant nos clients ou les clients de nos clients auxquelles nous avons accès dans le cadre de notre prestation de services sont soumises aux restrictions de confidentialité prévues dans notre accord avec le client. Ces informations ne doivent pas être divulguées ou utilisées autrement que dans le cadre de notre prestation de services au client des clients.

Il est également conseillé aux employés de s'abstenir d'utiliser les noms ou les logos de nos clients (ou les deux) en dehors de la Société (y compris des images ou des déclarations verbales ou écrites qui peuvent entraîner l'identification de nos clients ou de leurs produits), en particulier sur les réseaux sociaux.

Règles de base:

Protégez toujours et ne divulguez jamais à des tiers les informations de propriété intellectuelle ou d'autres informations confidentielles de la Société.

À l'occasion, nous pourrions avoir besoin de partager les informations de propriété intellectuelle de la Société avec des personnes extérieures à notre Société. Cependant, vous ne devez jamais divulguer ces informations sans l'approbation préalable de la direction, puis uniquement dans le cadre d'un accord de confidentialité écrit et approuvé par le service juridique.

Vous ne pouvez pas divulguer ou inciter notre Société à utiliser des informations confidentielles ou exclusives appartenant à un employeur précédent ou à d'autres personnes.



Notre engagement envers notre
Société

Réseaux sociaux

Dans le cadre de notre engagement à la protection des informations confidentielles, nous devons faire preuve de prudence lors de l'utilisation des médias sociaux, y compris les salles de discussion, les forums de messages et les sites de réseautage social. Bien que notre Société ne cherche pas à limiter nos interactions personnelles ou professionnelles sur ces sites, nous devons nous conduire de manière convenable, conformément aux normes de la Société. Cela signifie que nous ne devons jamais divulguer d'informations confidentielles à propos de la Société, de nos clients ou de leurs clients, ou d'autres partenaires commerciaux par le biais de l'utilisation de ces sites. Ces informations comprennent également les noms ou les logos de nos clients ou toute déclaration qui pourrait identifier le client ou ses produits ou services, y compris en indiquant simplement que nous fournissons des services à ces clients. Nous devons également veiller à ne pas attribuer nos opinions personnelles à notre Société. Ne publiez jamais de contenus inappropriés ou offensants, qui violent les politiques de notre Société, lorsque vous représentez notre Société. La Société peut exiger qu'un employé retire les contenus ou publications offensants ou inappropriés, et les employés sont également tenus de porter à notre connaissance tout contenu similaire qu'ils peuvent rencontrer sur les réseaux sociaux.

Notre Société comprend dans quelle mesure l'utilisation des sites et des blogues des réseaux sociaux sur Internet peut façonner la perception de nos produits, nos services, nos employés, nos fournisseurs et nos clients par le public. Notre Société respecte votre droit de rédiger votre propre blogue ou de publier des commentaires personnels sur les réseaux sociaux. Toutefois, notre Société s'est engagée à veiller à ce que l'utilisation de ces communications serve les intérêts de notre Société en garantissant l'identité, l'intégrité et la réputation de notre Société, conformément à nos valeurs et nos politiques.

En cas de messages pouvant être liés à la Société (comme votre image avec le nom de la Société ou le logo pris lors d'un événement de la Société ou le partage d'une information ou un clip vidéo de la Société), assurez-vous de mentionner que les commentaires publiés par vous sont vos opinions personnelles et non celles de la Société. Si la société trouve ladite publication inappropriée, il vous sera tout de même exigé de la retirer.



Notre engagement envers notre Société



Q. J'ai récemment décroché un gros contrat avec un client que j'essaie de sécuriser depuis plusieurs mois. Hier soir, j'étais si enthousiaste au sujet de ce nouveau contrat que j'ai publié l'information, y compris le nom du nouveau client sur Facebook. Est-ce une violation de la politique de notre Société?

R. Oui. Nous comprenons votre droit de communiquer dans des réseaux sociaux, notamment celui de publier des informations sur Facebook. Cependant, notre politique interdit spécifiquement la publication d'informations confidentielles de la Société dans les réseaux sociaux. En vous identifiant comme employé de notre Société et en divulguant un contrat qui n'a peut-être pas encore été rendu public, vous vous êtes exposé, et avez exposé notre Société. Vous devrez supprimer votre publication immédiatement et signaler la violation à votre superviseur ou au service juridique.



Notre engagement envers les actionnaires

Éviter les conflits d'intérêts

Il est attendu de nous que nous agissions dans l'intérêt suprême de notre Société en tout temps. Cela signifie que les décisions prises pour le compte de la Société devraient être exemptes de tout conflit d'intérêts réel ou apparent. Nos prises de décisions doivent être motivées par un raisonnement professionnel solide.

En conséquence, nous devons surveiller tout éventuel conflit d'intérêts.

Par exemple, un conflit d'intérêts est probable si vous :

- > Impliquez notre Société dans des transactions commerciales avec votre famille ou vos amis;
- > Utilisez des informations non publiques de la Société, du client ou du fournisseur pour votre intérêt personnel, celui de votre famille ou de vos amis (y compris les activités sur titres en fonction de ces informations);
- > Avez plus qu'un intérêt financier modeste avec les fournisseurs, les clients et les concurrents de notre Société;
- > Recevez un prêt ou une garantie de toute obligation de notre Société ou d'un tiers en raison de votre position dans notre Société; ou
- > Soumissionnez, ou vous préparez à soumissionner avec notre Société tout en y étant encore employé;
- > Recevez un prêt ou une garantie de toute obligation d'un tiers en raison de votre position dans notre Société;

Il est de notre responsabilité de signaler les conflits réels ou apparents entre notre travail dans notre Société et nos intérêts familiaux, professionnels, personnels ou financiers, à mesure qu'ils se présentent.

Dans la plupart des cas, les conflits potentiels peuvent être facilement résolus une fois qu'ils sont mis en évidence et examinés. La divulgation et l'examen précoces facilitent la résolution de conflits potentiels avant qu'ils n'affectent notre travail ou notre réputation. Notre Société peut exiger que vous présentiez des excuses en rapport avec certaines décisions pertinentes, ou ajouter une étape d'approbation dans le processus, s'il existe un éventuel conflit d'intérêts entre vous et la question sur le point d'être abordée ou approuvée.

Comme employé, directeur ou responsable de notre Société, il est impératif d'éviter tout intérêt ou association qui interfère ou semble interférer avec votre exercice indépendant du jugement, dans le plus grand intérêt de notre Société. Vous ne devez pas exploiter votre position ou votre relation avec notre Société pour votre gain personnel.



Notre engagement envers les actionnaires

Préservation de nos Actifs

Chaque employé doit protéger les biens de notre Société contre toute situation de perte ou de vol, et ne peut se servir de ces biens pour un usage personnel. La propriété de la Société comprend les informations confidentielles et autres biens intellectuels, les logiciels, les ordinateurs, le matériel de bureau et les fournitures. Vous devez correctement sécuriser toutes les propriétés de la Société sous votre contrôle afin d'éviter toute utilisation non autorisée. Les employés peuvent faire un usage limité et non commercial du système de communication électronique de notre Société, à condition que cette utilisation : 1) soit occasionnelle; 2) n'interfère pas avec vos responsabilités professionnelles; 3) n'affecte pas la productivité; et 4) n'est pas en violation du présent Code ou de la politique du système de communication électronique de notre Société alors en vigueur.

À la demande de notre Société, ou à la cessation d'emploi, tous les employés sont tenus de remettre à notre Société tous les éléments qui appartiennent à notre Société, y compris toute donnée ou propriété intellectuelle.

Dans notre Société, nous produisons régulièrement des idées, des stratégies non publiques, ainsi que d'autres types d'informations commerciales – « propriété intellectuelle » – dont nous sommes propriétaires et que nous devons protéger, tout comme nous le faisons avec les autres types de biens. Étant le produit du travail acharné de notre Société, diverses lois nous permettent de protéger ces informations contre toute utilisation par des étrangers.

Astuces

- Tous les employés devraient protéger les biens de notre Société et s'assurer de leur utilisation efficace.
- Tous les biens devraient être utilisés aux fins professionnelles légitimes de la Société.
- Veillez à prévenir tout gaspillage, dommage, abus, vol, détournement, ainsi que toute perte ou violation des biens de la Société.



Notre engagement envers les actionnaires

Réception de cadeaux et d'invitations à des divertissements

L'engagement de notre Société envers l'intégrité nous oblige à respecter les normes éthiques les plus élevées, notamment en évitant les situations qui s'apparentent à des irrégularités. Les cadeaux et divertissements professionnels peuvent créer de la bonne volonté dans nos relations d'affaires, mais peuvent également affecter l'objectivité de la personne qui les fournit. Notre choix de prestataires, de fournisseurs et de partenaires doit être basé sur des facteurs objectifs comme le coût, la qualité, la valeur, le service et la capacité à livrer. Nous devons éviter de prendre des décisions professionnelles en fonction des cadeaux reçus dans le cadre de ces relations.

Les cadeaux, l'hospitalité et les commodités d'affaires peuvent être acceptés, mais seulement s'ils ne sont pas donnés avec une attente de traitement préférentiel en retour, et sont de valeur nominale et non interdits par la loi ou les pratiques connues du donneur. Cela comprend les remises et programmes promotionnels offerts par diverses entreprises, notamment dans les secteurs du voyage, de l'hôtellerie, de la restauration, de la vente au détail, parmi d'autres, dans le cadre normal de leurs activités, à des clients individuels et qui peuvent être acceptés.

Tout cadeau, commodité d'affaires ou hospitalité qui n'est pas acceptable comme ci-dessus, même reçu par un membre de la famille de l'employé, qu'il soit sollicité ou autrement, doit être rapidement retourné ou reçu pour le compte de la Société ou autrement traité par l'administrateur. Le divertissement commercial peu fréquent est approprié, à condition qu'il ne soit pas excessif et ne donne pas lieu à des irrégularités. Tous les cadeaux offerts à des individus ou à de petits groupes d'individus (c'est-

Toujours refuser les cadeaux...

- en espèces ou quasi-espèces
- illégaux ou en violation de la loi
- qui vous rendent redevable
- qui vous influencent, s'apparentent à une influence ou un jugement commercial
- offerts dans le cadre d'un accord impliquant une action en retour
- qui violeraient la politique de cadeau et de divertissement de l'employeur du donneur
- destinés à un divertissement désagréable ou autrement contraire à notre engagement vis-à-vis du respect mutuel

à-dire, pas à l'ensemble d'une équipe ou d'une unité commerciale) doivent être signalés à l'administrateur de l'employé le plus âgé qui reçoit le cadeau.



Notre engagement envers les actionnaires

Interdiction des délits d'initiés

Vous pouvez prendre connaissance des informations importantes concernant notre Société, sa société mère ou d'autres sociétés avec lesquelles nous faisons des affaires (par exemple, des clients ou des fournisseurs) qui ne sont pas publiquement disponibles pour tous les investisseurs. Il est illégal d'acheter ou de vendre des titres dans une société (y compris les actions, les dettes ou les capitaux propres, les options et les actions détenues dans les régimes de retraite) en fonction de « l'information matérielle non publique » – communément appelé « délits d'initiés ». Si vous commettez des délits d'initiés, vous risquez de perdre votre emploi et d'être sujet à d'importantes sanctions civiles et pénales.

Il est interdit d'utiliser des informations non publiques importantes de notre Société, sa société mère ou d'autres sociétés avec lesquelles nous faisons des affaires, pour des gains personnels. En outre, il est interdit de transmettre des informations matérielles non publiques à d'autres personnes qui peuvent les utiliser. Si vous donnez un « conseil » à quelqu'un qui achète ou vend des titres, vous pouvez tous les deux être reconnus coupables de délit d'initié.

Les « informations non publiques » renvoient à des informations connues au sein de notre Société et non officiellement publiées. Les « informations importantes » sont des renseignements qu'un investisseur raisonnable considérera comme importants lors de la décision d'acheter ou de vendre des titres. Les employés qui possèdent des informations matérielles et non publiques peuvent ne pas effectuer une transaction de sécurité jusqu'au premier jour ouvrable qui est au moins 24 heures après le moment où les informations sont publiées. Vous devez communiquer avec le service juridique si vous avez des questions concernant ce qui constitue une « information matérielle non publique » et les restrictions associées aux délits d'initié.



Notre engagement envers les actionnaires



Les types suivants d'informations (positives ou négatives), s'ils sont non publics, sont des exemples de ce qui pourrait être « matériel », auquel cas leur utilisation et leur divulgation peuvent entraîner des infractions de transactions d'initié :

- gains ou pertes de clients ou de fournisseurs importants, ou changements considérables des prix;
- annonces de nouveaux produits ou résultats de recherche d'une nature significative;
- défauts importants du produit, rappels ou modifications;
- changements majeurs dans la haute direction;
- exposition importante aux litiges en raison de poursuites réelles ou des menaces de poursuites;
- résultats financiers, ou projections de bénéfices ou de pertes futurs;
- informations concernant les fusions, les acquisitions et les cessions de filiales en cours ou proposées, les divisions en actions, les nouvelles actions ou les offres de créances;
- faillite imminente ou problèmes de liquidités financières.

La U.S. Securities and Exchange Commission et le Congrès des États-Unis sont très préoccupés par le maintien de l'équité des marchés des valeurs mobilières des États-Unis. Ces lois exigent que les sociétés cotées en bourse disposent de politiques claires sur les transactions d'initiés.



Notre engagement envers les actionnaires

Conservation de dossiers exacts

Des informations complètes, équitables, exactes, opportunes et compréhensibles dans les rapports périodiques, les communications et les documents réglementaires de notre Société sont essentielles au succès des activités de notre Société. Chacun de nous a l'obligation de veiller à ce que toutes les entrées dans les dossiers financiers de notre Société donnent une image fidèle des résultats de nos activités et de notre situation financière. Nous le faisons en respectant non seulement les politiques de notre Société, mais aussi les lois, les règles et les règlements qui régissent notre comptabilité financière et nos rapports.

Chacun d'entre nous doit exercer le niveau de soin le plus élevé en contribuant ou en préparant ces rapports conformément aux lignes directrices suivantes :

- > Tous les registres comptables de notre Société, ainsi que les rapports produits à partir de ces documents doivent être conformes aux lois de chaque juridiction applicable;
- > Tous les documents doivent refléter de façon fidèle et précise les transactions ou les occurrences auxquelles ils se rapportent;
- > Tous les documents doivent refléter de façon fidèle et précise, dans des détails raisonnables, les actifs, les passifs, les revenus et les dépenses de notre Société;
- > Les registres comptables de notre Société ne doivent contenir aucune inscription fautive ou intentionnellement trompeuse;
- > Aucune transaction ne doit intentionnellement être mal classifiée sur les comptes, les services ou les périodes comptables;
- > Toutes les transactions doivent être soutenues par une documentation précise, dans des détails raisonnables et enregistrées dans le bon compte et dans la bonne période comptable;
- > Vous devez coopérer pleinement avec les auditeurs internes et externes pour recueillir des informations comme demandé, expliquer les processus et suggérer des améliorations possibles; et
- > Vous devez respecter le système de contrôle comptable interne de notre Société.



Notre engagement envers les actionnaires

Gestion de nos documents

Diverses lois et bonnes pratiques commerciales exigent que notre Société conserve certains registres commerciaux, y compris les documents électroniques, pendant des périodes spécifiques. En outre, nous ne pouvons pas détruire certains documents pertinents lorsque des litiges, des citations, des audits ou des enquêtes sont en attente ou anticipés. Le stockage des documents de la Société plus longtemps que nécessaire, cependant, entraîne des coûts inutiles pour notre Société et empêche la récupération efficace et l'accessibilité des documents pertinents. Nous devons respecter scrupuleusement les politiques de la Société en matière de gestion des documents corporatifs. Pour obtenir des renseignements précis sur la durée de conservation et la façon de disposer des documents corporatifs, consultez notre Politique de conservation des documents ou rapprochez-vous du service juridique.

Le service juridique peut émettre une retenue juridique sur certains documents, dans des circonstances telles que les litiges, et les documents soumis à une retenue juridique ne doivent pas être falsifiés ou détruits, sauf autorisation écrite préalable du service juridique. Dans de telles circonstances, toutes les instructions du service juridique doivent être respectées.

La politique de conservation des documents couvre les documents électroniques (numériques) et physiques (imprimés). Ils s'appliquent à TOUS les types de dossiers indépendamment du support dans lequel ils existent, notamment : papier, courriel, vidéo, disque dur, clé USB, et disque compact ou autre périphérique de stockage électronique.

Vous devez veiller à ce que les documents contenant des informations confidentielles soient conservés et éliminés conformément à la politique de conservation des dossiers et aux politiques et pratiques de protection de l'information de notre Société.

Q. Le service de la comptabilité reçoit une lettre de l'avocat d'un client, exigeant que notre Société remplisse certaines promesses orales que notre Société a prétendument faites. Votre gestionnaire vous demande de passer en revue votre courrier électronique pour déterminer si vous avez des messages électroniques qui étayeraient une telle promesse. Vous identifiez un courrier électronique qui pourrait être interprété comme une promesse à une personne qui ne connaissait pas la relation client, mais vous croyez, de bonne foi, qu'aucune promesse de ce genre n'a jamais été faite au client. Devez-vous supprimer le courrier électronique?

R. Non. La politique de conservation des documents de notre Société exige que les employés conservent tous les dossiers qui peuvent être pertinents pour une affaire dans laquelle notre Société prévoit raisonnablement un litige. Vous devez immédiatement communiquer avec le service juridique pour déterminer si, dans les circonstances, il existe une anticipation raisonnable des litiges.



Notre engagement envers les
communautés mondiales

Respect d'une concurrence équitable

Notre Société est fermement partisane d'une concurrence libre et équitable. Nos actions sur le marché définissent qui nous sommes en tant que Société. En faisant concurrence en nous fondant strictement sur la qualité de nos services et produits essentiels, et jamais de manière non éthique, nous défendons la réputation de notre Société en tant que leader éthique dans notre industrie. L'employé, le directeur ou l'agent de la Société ne devrait pas profiter injustement de quiconque par la manipulation, la dissimulation ou l'abus d'informations privilégiées, la présentation inexacte de faits importants ou toute autre pratique déloyale. Notre priorité est la satisfaction de nos clients, et nous ne chercherons pas à limiter les possibilités concurrentielles de nos rivaux de manière trompeuse ou frauduleuse.

Interagir avec les concurrents :

Nous devons faire preuve de prudence lors de l'interaction avec les concurrents. Nous devons éviter de coopérer, ou même faire semblant de coopérer avec les concurrents. Nous ne devons jamais discuter de l'un des sujets suivants avec les concurrents de notre société sans l'autorisation préalable du service juridique :

- les prix ou les politiques de tarification, les coûts, le marketing ou les plans stratégiques;
- les informations exclusives ou confidentielles;
- les améliorations technologiques;
- les promotions que nous organiserons en faveur des clients;
- la division de clients, marchés, territoires ou pays;
- le boycottage de certains clients, fournisseurs ou concurrents;
- le comportement joint à l'égard des clients.



Notre engagement envers les
communautés mondiales

Respect des droits de la personne

Notre Société soutient la protection des droits fondamentaux de la personne dans ses activités mondiales. Nos employés travaillent avec des clients, des fournisseurs et des partenaires dans toutes les régions du globe. Nous sommes vraiment une entreprise mondiale, ce qui exige de nous un comportement responsable en tant qu'entreprise citoyenne dans chaque ville, dans chaque pays, avec un engagement de la part de chaque employé, dans chaque relation de partenariat et avec chaque client. Nous faisons cela en dirigeant notre entreprise mondiale avec un grand respect pour les droits de la personne. À l'appui de cet engagement, nous respectons les lois applicables relatives aux heures de travail, aux salaires, à la traite des êtres humains, à l'esclavage moderne, au travail des enfants et aux conditions de travail qui menacent la vie ou la santé. Notre soutien à ces principes est intégré dans ce Code, dans notre position sur les relations de travail, dans nos pratiques d'emploi et dans nos relations avec les fournisseurs.

Participation politique

Concentrix est une société apolitique et n'a pas l'habitude de faire des contributions politiques à l'égard de tout parti, candidat ou problème. Les employés sont libres de participer à des processus politiques, notamment en apportant des contributions, à titre personnel. Toutefois, ils ne doivent mener aucune action donnant l'impression qu'ils exercent leur activité pour le compte de la Société. En outre, toutes les autres politiques de la Société en relation avec la conduite d'activités personnelles utilisant les actifs de la Société ou le temps de l'entreprise s'appliquent à la conduite de l'activité politique. La Société ne versera aucune indemnité aux employés pour le temps consacré à l'activité politique, sauf dans la mesure requise par la loi.



Notre engagement envers les
communautés mondiales

Environnement et durabilité

Nous respectons l'environnement dans lequel nous vivons et travaillons. Cela signifie, en partie, que nous nous conformons à toutes les lois environnementales applicables dans tous les pays dans lesquels nous opérons. Notre Société est également engagée à protéger l'environnement en minimisant les répercussions de nos opérations.

Nous avons la responsabilité d'améliorer la vie de nos concitoyens et la santé de notre planète. C'est une responsabilité que nous prenons très au sérieux. Selon nous, nous avons une occasion incroyable d'utiliser notre portée comme une force pour le bien. Le pouvoir d'une personne, amplifié par l'ensemble de notre famille de plus de 270 000 employés, nos clients, nos fournisseurs et nos partenaires, se traduit par une portée mondiale.

Nous nous engageons dans trois domaines d'action clés :

Environmental : Prendre soin de l'environnement pour le laisser en meilleur état que nous l'avons trouvé.

Social : Créer un meilleur environnement de travail et de vie pour les personnes dans les communautés où nous opérons.

Gouvernance : Agir avec intégrité et faire ce qui est juste. Toujours.

Nous vous invitons à consulter notre dernier Rapport sur la durabilité pour plus d'informations:
<https://www.concentrix.com/esg/>



Notre engagement envers les communautés mondiales



Nous reconnaissons et acceptons notre responsabilité d'assurer la protection de l'environnement et d'aider à réaliser un état de développement durable. À l'appui de ces responsabilités, notre Société a pris les engagements suivants :

- la prévention de la pollution sous toutes ses formes;
- la conservation des ressources naturelles, y compris l'énergie, grâce à la réduction, à la réutilisation et au recyclage des sources, chaque fois que cela est possible;
- l'amélioration continue de la performance environnementale par l'implication de tous les employés, sous-traitants, fournisseurs et par des partenariats avec les communautés locales;
- l'intégration des considérations environnementales dans nos activités commerciales.



Notre engagement envers les
communautés mondiales

Respect des lois anticorruption (pots-de-vin et commissions clandestines)

Notre Société applique une politique de tolérance zéro pour la corruption. Par conséquent, nous ne pouvons jamais effectuer, accepter ou offrir une forme de paiement inapproprié dans le cadre des activités effectuées au nom de notre Société. Nous respectons les lois, traités et règlements internationaux qui interdisent la corruption d'agents du gouvernement, y compris la U.S. Foreign Corrupt Practices Act (loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger, FCPA).

Presque tous les pays interdisent les actes de corruption de leurs fonctionnaires. En outre, certains pays ont des lois qui rendent illégal l'acte de soudoyer des fonctionnaires d'autres pays. Pour être des membres responsables de nos communautés d'affaires, nous devons respecter ces lois partout où nous exerçons nos activités, quelle que soit la loi locale ou la coutume. Cela signifie que nous ne pourrions jamais offrir, tenter d'offrir, autoriser ou promettre quelconque pot-de-vin ou paiement de facilitation à un responsable gouvernemental dans le but d'obtenir ou de conserver des affaires ou un avantage commercial déloyal, ou pour influencer leurs actions officielles. De plus, nous ne pouvons jamais solliciter ou accepter un pot-de-vin ou une commission clandestine. Les lois anticorruption sont complexes et les conséquences de la violation de ces lois sont graves. Pour cette raison, vous devez éviter toute activité qui pourrait être interprétée comme un acte de corruption.

Il est également important de noter que nous ne pouvons pas embaucher un tiers pour exécuter une tâche que nous ne pouvons nous-mêmes pas effectuer de manière éthique ou légale. Le fait d'embaucher un tiers pour indirectement effectuer un paiement inapproprié constitue une violation de ce code et des lois anticorruption. Nous devons examiner attentivement tous les tiers avant de les recruter.

- Un « pot-de-vin » désigne tout objet de valeur – paiements en espèces, cadeaux, divertissement ou autres courtoisies commerciales – remis dans le but d'affecter les actions commerciales ou les décisions d'une personne afin d'obtenir un avantage commercial.
- Une « commission clandestine » est le retour d'une somme déjà payée ou devant être versée en récompense pour l'octroi ou le soutien d'une activité.
- Un « fonctionnaire du gouvernement » peut être un fonctionnaire ou un employé du gouvernement national ou local, un candidat politique, un représentant d'une organisation comme la Banque mondiale ou un fonctionnaire ou un employé d'entités détenues ou contrôlées par le gouvernement, comme les compagnies pétrolières publiques.



Notre engagement envers les communautés mondiales

Les employés ayant des fonctions impliquant des transactions ou des voyages hors des États-Unis doivent connaître la FCPA, la loi anticorruption britannique et les lois locales similaires. L'approbation de la direction est requise avant qu'un don ou un paiement ne puisse être effectué auprès d'un gouvernement ou d'un agent public. Tous les employés doivent signaler immédiatement toute demande de pot-de-vin ou de commission clandestine au service juridique.

Q. J'ai récemment rencontré un agent qui peut aider notre entreprise à obtenir des services commerciaux dans un pays où il nous a été particulièrement difficile de nous établir. Puis-je engager cet agent au nom de notre Société?

R. Parlez avec votre superviseur ou le service juridique pour vous assurer que les contacts et les méthodes de l'agent sont conformes aux lois locales et américaines. La diligence raisonnable à l'égard de cet agent est essentielle, car notre Société peut faire face à une responsabilité légale si nous évitons consciemment d'apprendre des faits pertinents. Si l'agent élimine la diligence raisonnable, les procédures internes pour obtenir l'approbation commerciale, les bons de commande et l'approbation légale doivent être suivies.

Q. Susan doit obtenir l'approbation pour un projet aussi rapidement que possible. Le gouvernement avec qui l'employée Susan a communiqué lui propose d'accélérer le processus d'approbation moyennant un « petit frais. » Susan peut-elle faire un petit versement à un employé du gouvernement pour accélérer le processus d'approbation?

R. Cela s'appelle un « paiement de facilitation », un acte illégal et contraire à notre politique. Susan peut ne pas offrir ni payer de montant pour faciliter les approbations gouvernementales, même si cela accélérera un projet. Susan devrait aviser son directeur et le service juridique de cette demande de paiement de facilitation.



Notre engagement envers les communautés mondiales

Dons de cadeaux et d'invitations à des événements de divertissements

Nous entretenons parfois nos clients et nos fournisseurs afin de construire ou de renforcer de bonnes relations de travail avec eux. Le bon jugement, la discrétion et la modération devraient toujours servir de guide dans ces situations. Fournir des divertissements n'est pas approprié si cela nous fait paraître partiaux ou comme si nous essayions d'influencer une décision commerciale. Vous pouvez offrir des divertissements lorsqu'ils correspondent à toutes les directives suivantes :

- > ils sont accessoires à une discussion sur les affaires;
- > ils se déroulent dans un contexte approprié pour une discussion sur les affaires;
- > Leur coût est raisonnable;
- > Le divertissement n'a pas été demandé par un client ou un fournisseur.

Notre Société définit les « cadeaux » comme des éléments de valeur, des biens et des services, ainsi que des repas ou du divertissement que vous offrez, sans toutefois y prendre part. Les dons en espèces ou équivalents de trésorerie, comme les bons-cadeaux, ne sont jamais autorisés. Vous pouvez donner des cadeaux qui répondent à tous les critères suivants :

- > Sont de valeur modeste;
- > Ne sera pas perçu comme pot-de-vin, dessous-de-table ou paiement de facilitation ;
- > Sont conformes aux pratiques commerciales généralement acceptées et aux normes éthiques;
- > Ne gêneraient pas notre Société s'ils étaient divulgués publiquement; et
- > Ne sont pas des espèces ou équivalents de trésorerie (y compris les bons-cadeaux).

Le fait de donner des cadeaux et d'offrir des divertissements aux fonctionnaires, y compris les employés de sociétés détenues ou contrôlées par le gouvernement, est également assujéti aux exigences du présent Code. Lorsque vous donnez des cadeaux ou proposez un divertissement à un partenaire commercial, assurez-vous que votre offre ne viole pas les propres politiques du destinataire. Si vous travaillez avec des fonctionnaires, sachez que même des offres simples, telles que l'achat d'un repas ou des rafraîchissements, peuvent être inacceptables ou même interdites par la loi.

Dans certains lieux, la coutume veut qu'on offre aux responsables gouvernementaux des effets de valeur nominative (par exemple des bonbons, une tasse au logo de Concentrix ou d'autres articles de la sorte). Cependant, le fait d'offrir à un représentant gouvernemental des cadeaux, même de valeur nominative, nécessite une attention particulière afin d'assurer que toutes les lois applicables sont respectées. Vous devez consulter le Service de conformité avant d'offrir un cadeau de quelque valeur à un représentant gouvernemental.

Notez que les fonctionnaires et les employés des entreprises publiques, tant aux États-Unis qu'à l'étranger, sont soumis à des normes gouvernementales strictes. La violation de ces normes peut entraîner des sanctions civiles et pénales pour les particuliers, la Société et les fonctionnaires en question. Veuillez vous reporter à la section « Notre engagement envers les communautés mondiales » du présent Code.



Notre engagement envers les
communautés mondiales

Contrôles commerciaux et restrictions

En tant que société mondiale, nous pouvons fournir des biens, des services, des logiciels et de la technologie dans le monde entier en traversant les frontières nationales. Il est donc essentiel que nous nous conformions à toutes les règles et réglementations nationales et internationales qui s'appliquent à notre activité commerciale transfrontalière, qui comprend les importations, les exportations et les réexportations. De nombreux pays ont des lois qui restreignent ou exigent des licences d'exportation ou d'importation (ou les deux) de certains biens et services à d'autres pays et à certaines parties. Les pays peuvent également imposer diverses sortes de sanctions commerciales ou d'embargos contre d'autres pays ou personnes. Ces sanctions ou embargos portent essentiellement sur la sécurité nationale, la politique étrangère ou les préoccupations humanitaires.

Pour maintenir la conformité à ces exigences lorsque cela s'applique à notre Société, nous devons surveiller nos transactions internationales pour nous assurer que nous ne voyons aucune preuve de destination finale, d'utilisateur final ou d'utilisation finale interdite, et surveiller les « signaux d'alerte » qui indiquent qu'un partenaire tente de se soustraire aux lois applicables.

En raison de la complexité des exigences légales dans le cadre de nombreuses lois sur le commerce international, nous devons obtenir des conseils auprès du service juridique avant d'exporter ou d'importer des biens ou des services ou d'engager des transactions susceptibles d'être affectées par des sanctions commerciales.

Une « exportation » se produit lorsqu'un bien, un service, un logiciel ou un élément de technologie est expédié ou livré autrement de manière tangible ou intangible à une personne d'un autre pays. Une exportation se produit également lorsque nous fournissons une technologie ou un logiciel à une personne qui n'est pas ressortissante du pays où elle se trouve (par exemple, une personne aux États-Unis qui n'est pas un citoyen américain ou un résident permanent des États-Unis). Une réexportation est le transfert d'un bien, d'un logiciel ou d'une technologie d'un pays étranger vers un autre pays étranger.



Notre engagement envers les communautés mondiales

Citoyenneté mondiale

Les activités caritatives, les contributions et les dons font partie des efforts et de la politique de citoyenneté mondiale de la Société. Ces contributions sont faites sans toute demande ou attente d'un <15>retour d'affaires. Aucun paiement de ce type ne sera fait à un individu ou une organisation dont les objectifs et les valeurs sont incompatibles avec ceux de la Société. Les bénéficiaires d'une telle contribution ne doivent pas être liés à l'un des administrateurs ou à la Société.

Les employés sont encouragés à s'engager dans des activités caritatives pendant leur temps libre et à leurs frais personnels, afin de rendre à la communauté à laquelle ils appartiennent. De telles activités ne doivent pas être entreprises ou exécutées pour le compte de la Société, et la Société ne remboursera pas les employés pour tout temps de travail et tout coût encouru pour le compte d'une activité caritative, à moins que l'employé n'ait agi au nom de la Société, avec l'autorisation écrite préalable de le faire.

Communication avec les audiences externes

Il est important que notre société fournisse des informations justes, exactes, opportunes et compréhensibles au public et aux autorités gouvernementales, verbalement et par écrit. Pour cette raison, seuls les porte-parole désignés sont autorisés à répondre des tiers ou à communiquer avec ceux-ci, à savoir les médias, les analystes de l'industrie, les analystes financiers et les investisseurs. En ayant ces porte-parole en main, nous évitons que nos termes ne soient pris en compte par des journalistes ou d'autres médias ou d'autres organisations externes. Si vous recevez une demande auprès des médias pour obtenir des informations, pour une entrevue ou pour rédiger un article technique ou présenter un document, vous devez transmettre la demande à un membre de notre équipe marketing, qui répondra à la demande ou fournira des conseils. De même, les demandes des analystes financiers et des actionnaires devraient être transmises au service des relations avec les investisseurs. Si vous avez des doutes sur une demande, vous pouvez également communiquer avec le service de conformité avant de répondre à la demande.

Vérifiez auprès de l'équipe de marketing les directives et les règles applicables concernant l'utilisation de la marque et les communications d'entreprise.



Recherches d'orientation et signalement de violations

Déclaration d'inconduite

Chacun de nous a la responsabilité de signaler toute inconduite, y compris les violations de ce Code, dès lors que nous savons que de nombreux canaux sont disponibles à cette fin.

Nous encourageons les employés à aider à maintenir l'intégrité de notre entreprise en signalant toute inconduite. Pour soutenir ces efforts, tout employé de la Société peut soumettre une plainte concernant des questions de comptabilité ou d'audit douteuses, des cas de fraude d'entreprise ou une violation des lois applicables à la gestion de notre Société.

Si vous préférez signaler une question ou une préoccupation anonyme, une ligne téléphonique anonyme est disponible 24 heures par jour, 365 jours par an pour répondre à des questions ou des préoccupations concernant des questions éthiques ou juridiques, y compris des violations potentielles du Code de notre Société et d'autres politiques. Toutes les questions ou les rapports (ou les deux) seront étudiés rapidement et de manière approfondie, conformément à la loi applicable. Des réponses appropriées et/ou des mesures correctives ou disciplinaires pour les violations de notre Code seront appliquées chaque fois que cela est nécessaire.

Si vous prenez connaissance d'une situation pouvant impliquer une violation de notre code, de notre politique d'entreprise ou de toute loi ou tout règlement applicable, vous êtes prié de le signaler en communiquant avec votre gestionnaire ou la direction des ressources humaines.

Vous pouvez également, si vous le souhaitez, vous adresser directement à votre vice-président principal, à votre directeur pays ou au service juridique. Par ailleurs, vous pouvez également suivre la politique de dénonciation de notre Société et signaler toute violation à l'une des personnes suivantes :

Teh-Chien Chou
Chairperson of the Audit
Committee
Concentrix Corporation
audit@concentrix.com

Allison Leopold Tilley
Pillsbury Winthrop LLP
2475 Hanover Street 44201
Palo Alto, California
+1 94304-1114
Telephone: 650.233.4537

Site Web de renvoi de plaintes de la
Société :

www.integritycounts.ca/org/concentrix/



Recherches d'orientation et signalement de violations



Comment saurai-je s'il y a un problème?

Notre code tente de résoudre les problèmes juridiques et éthiques les plus courants que nous pourrions rencontrer. Il ne peut toutefois pas résoudre tous les problèmes qui se posent. Lorsque vous faites face à un dilemme éthique, réfléchissez à la question et reportez-vous aux ressources disponibles, telles que les politiques et les procédures de la Société.

Vous pouvez évaluer la situation en vous posant les questions suivantes :

- Est-ce que je pense que mon action est conforme à la loi?
- Ai-je l'impression de faire le bon choix?
- Ce choix correspond-il à notre Code et à toutes les autres politiques de la Société?
- Est-ce que je me sentirais bien si les autres le savaient?

Si vous ne pouvez pas répondre par « oui » à toutes ces questions, ne menez aucune action. Demandez des conseils si vous avez d'autres questions sur la situation.

Vous pouvez également faire face à des situations qui posent des dilemmes éthiques, tout en exerçant vos activités à l'échelle internationale. Si les lois, coutumes ou pratiques locales d'un autre pays sont en conflit avec la loi américaine, la politique de la Société ou le présent Code, demandez conseil au service de conformité réglementaire ou écrivez à coebc@concentrix.com.



Protection contre les représailles

Même les entreprises ayant les normes éthiques les plus élevées rencontrent parfois des problèmes. En cas de problèmes, nous demandons qu'ils nous soient signalés afin d'y trouver des solutions. Il n'est pas toujours facile de signaler un problème ou une préoccupation qui est ou semble être contraire aux exigences énoncées dans notre Code, la politique de la Société ou la loi ou le règlement en vigueur. Notre engagement envers vous est que notre Société n'exercera pas de représailles à l'endroit d'un employé pour une déclaration de bonne foi des préoccupations éthiques ou pour avoir coopéré à une enquête d'entreprise. Des mesures disciplinaires peuvent être prises contre quiconque exercera des représailles à l'endroit de ces employés.

Q. Je suis préoccupé par une affaire de dénonciation de fraude présumée. Que se passera-t-il si je me trompe et si cela me cause des problèmes, ou si je ruine la réputation de quelqu'un?

R. Nous ne tenons pas nos employés responsables des rapports faits de bonne foi, même s'ils se révèlent incorrects ou ne peuvent être étayés par des preuves. Nous sommes prudents lorsque nous examinons les actes répréhensibles allégués afin de garantir la protection de la réputation des employés. Les enquêtes se déroulent de manière objective, juste et confidentielle.



Réception et accusé de réception

J'ai reçu une copie du Code d'éthique et de conduite professionnelle de notre Société et l'ai lu attentivement. Je comprends toutes les lignes directrices, les pratiques et les politiques et j'accepte de les respecter.

Je comprends et j'accepte que si je contreviens aux lignes directrices, aux pratiques et aux politiques du Code d'éthique et de conduite professionnelle, je peux être faire l'objet de mesures disciplinaires pour ma conduite, voire être congédié.

Je comprends que notre Société se réserve le droit de modifier, d'amender ou de supprimer une partie ou la totalité des informations contenues dans ce Code d'éthique et de conduite professionnelle à tout moment, selon les circonstances de l'entreprise.

Je comprends en outre que la signature de ce formulaire de réception et d'accusé de réception ne confère pas et n'a pas l'intention de conférer des droits ou avantages ou un emploi, et ne constitue pas un contrat d'embauche, une assurance d'emploi continu ou emploi autre que celui prévu dans les conditions générales de mon contrat d'embauche.

Signature : _____

Date : _____

Nom en caractères d'imprimerie : _____

Numéro d'employé : _____

Emplacements : _____

Les dérogations à toute disposition du Code ne sont généralement pas autorisées et, en tout état de cause, ne peuvent être accordées que par le conseil d'administration par écrit et doivent être divulguées conformément à la loi applicable. Ce Code d'éthique et de conduite professionnelle peut être modifié de temps à autre à la discrétion de notre Société. La version actuelle du Code sera publiée et maintenue sur les sites intranet de notre Société; elle est disponible auprès de la direction des ressources humaines ou du service juridique.



CONCENTRIX Corporation

1.800.747.0583

www.concentrix.com

concentrix

© 2024 All Rights Reserved. Confidential and Proprietary.