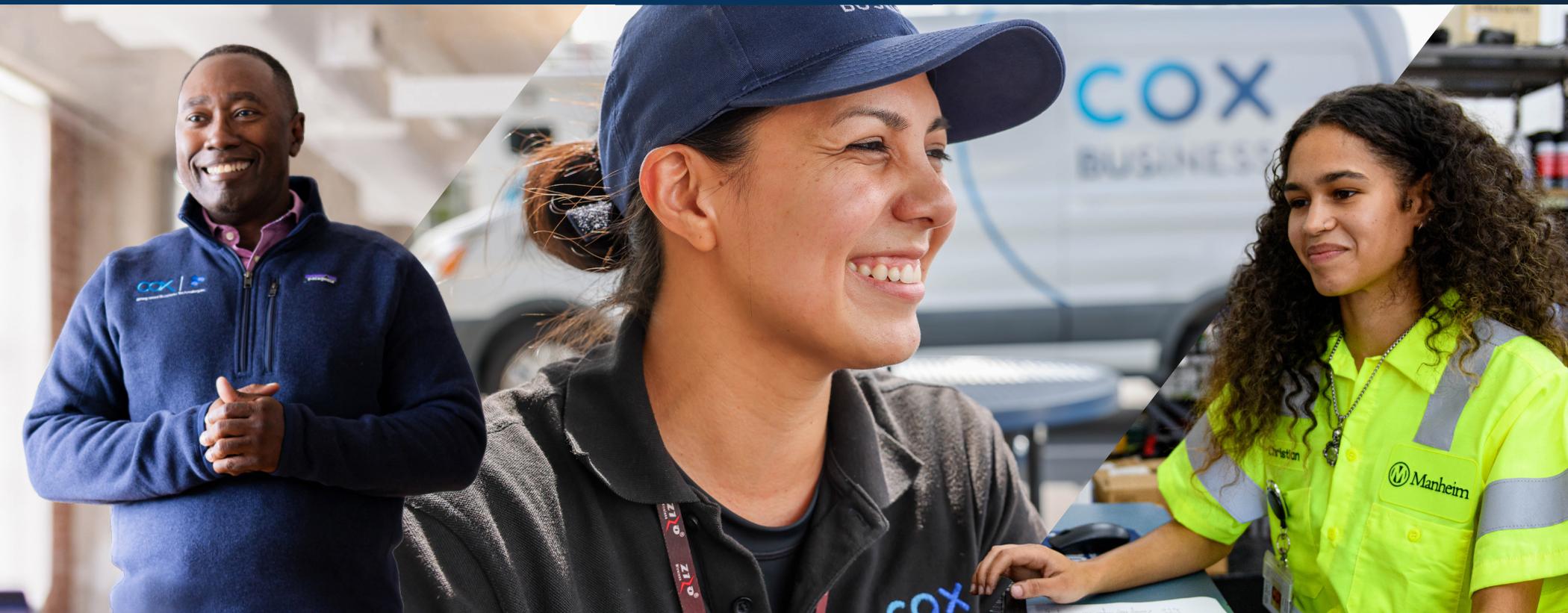


CODE DE CONDUITE

VIVRE ET TRAVAILLER AVEC INTÉGRITÉ

UN ENGAGEMENT À L'ÉGARD DE NOS EMPLOYÉS,
DE NOS CLIENTS ET DE NOS COLLECTIVITÉS





CHER PERSONNEL DE COX,

Chez Cox, notre travail est guidé par un seul objectif : donner aujourd'hui aux gens les moyens de bâtir un avenir meilleur pour la prochaine génération.

Bien que notre objectif s'ancre dans l'histoire de notre entreprise, il nous aide aussi à construire demain. Il a toujours été notre « étoile du Nord » et continuera à être notre guide vers l'avenir. Les principes inébranlables qui nous ont permis de réussir depuis 1898 sont aussi ceux qui nous aideront à façonner la Cox Enterprises du 21^e siècle.

Le Code de conduite vous donne les moyens de mettre nos principes en action et de veiller à ce que Cox préserve sa réputation de conduite éthique dans tous les aspects de ses activités.

Veuillez prendre le temps de lire le Code et servez-vous-en comme référence pour trouver la réponse à vos questions d'ordre éthique et prendre des décisions complexes. Pour de plus amples directives, n'hésitez pas à communiquer avec votre gestionnaire, votre représentant des RH ou le responsable de la conformité. Je vous remercie de votre engagement à respecter nos normes, et pour tout ce que vous faites afin de faire de notre entreprise et de notre monde, un meilleur endroit.

Bien cordialement,

A handwritten signature in blue ink that reads "Alex Taylor".

Alex Taylor

Président du conseil et chef de l'exploitation
Cox Enterprises

↑
Aller à la table des matières avec les hyperliens.

↑
Aller au début des principales sections du Code.

↑
Aller à la liste des principales ressources.

↑
Revenir à la dernière page consultée.

↑
Aller à la page précédente.

↑
Aller à la page suivante.

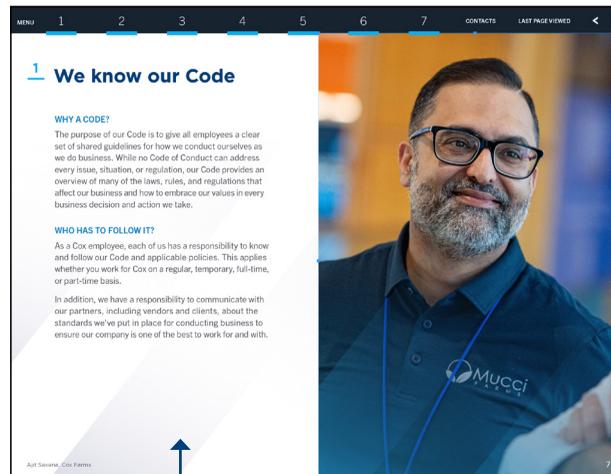
Comment utiliser ce PDF

Ce PDF interactif a été conçu pour faciliter la navigation et l'accès aux ressources.

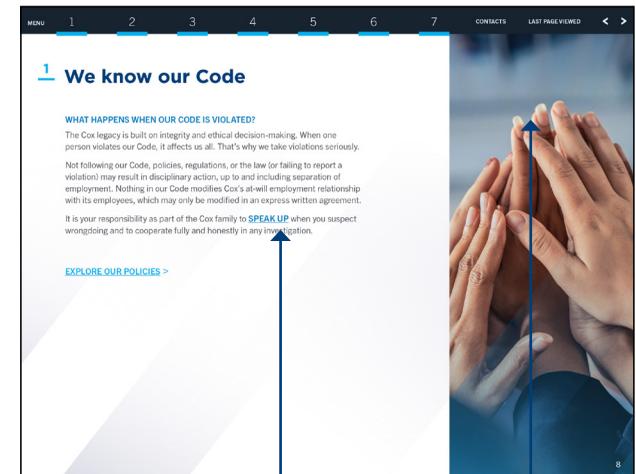
Vous trouverez sur cette page une description détaillée des fonctionnalités de ce PDF.

RECHERCHE – Appuyez sur Ctrl + F pour accéder à l'outil de recherche d'Adobe Acrobat.

HYPERLIENS – Le texte souligné est cliquable.



↑
Chaque titre de section contient des liens menant aux sujets traités.



↑
Les liens vers les ressources et le contenu associé sont soulignés.

Table des matières

Les titres de section qui figurent sur cette page fonctionnent comme des liens dans un navigateur Web. Cliquez sur un titre de section pour accéder à la page correspondante.

Un message d'Alex Taylor	2	4 NOUS RESPECTONS LA LOI	16	6 NOUS ASSURONS LA PROTECTION DES ACTIFS DE NOTRE ENTREPRISE	27
Comment utiliser ce PDF	3	Lois antitrust et sur la concurrence	17	Nous protégeons nos renseignements sensibles	28
Ce en quoi nous croyons	5	Obtention d'informations sur la concurrence	18	Nous protégeons nos actifs d'entreprise	29
1 NOUS CONNAISSONS NOTRE CODE	6	Lois de lutte contre la corruption	18	Nous veillons sur nom et la marque de Cox	30
Pourquoi un Code?	7	Lois sur le délit d'initié	19	Intelligence artificielle (IA)	30
Qui est tenu de le respecter?	7	Lois de lutte contre le blanchiment d'argent et contre le financement du terrorisme	20	Nous tenons des registres exacts	31
Que se passe-t-il en cas d'infraction?	8	5 NOUS FAISONS LE BON CHOIX	21	7 NOUS SOMMES DE BONS VOISINS	32
Qu'entend-on par « prise de décision éthique »?	9	Nous évitons les conflits d'intérêts	22	Nous redonnons	33
2 NOUS HONORONS NOS RESPONSABILITÉS	10	Nous comprenons les règles relatives aux cadeaux et aux divertissements	22	Nous sommes de bons intendants	34
Où trouver de l'aide	11	Nous engageons notre responsabilité quand nous communiquons au sujet de Cox	23	Personnes-ressources	35
Nous ne saurions tolérer les représailles	12	Nous utilisons les appareils de l'entreprise à bon escient	24		
Êtes-vous un leader de personnes?	12	Nous faisons affaire avec honnêteté et de façon éthique	25		
3 NOUS NOUS RESPECTONS LES UNS LES AUTRES	13	Nous respectons la vie privée d'autrui	26		
Nous célébrons l'inclusivité et la diversité de notre effectif	14				
Nous créons un environnement de travail positif	14				
Nous privilégions un lieu de travail inclusif	15				

Ce en quoi nous croyons

DONNER AUJOURD'HUI AUX GENS LES MOYENS DE BÂTIR UN AVENIR MEILLEUR POUR LA PROCHAINE GÉNÉRATION

Cox s'est toujours engagée à veiller sur le personnel, à servir la clientèle et à améliorer la qualité de vie dans les collectivités où elle exerce ses activités. Notre RAISON d'être, notre RAISON de venir chaque jour au travail, c'est ce en quoi nous croyons. Nos valeurs sont un héritage de notre passé. Ancrées dans notre histoire, elles sont notre « étoile du Nord ».

Nous sommes ici parce que nos prédécesseurs ont cherché à bâtir un avenir meilleur et c'est ce que nous prévoyons faire pour la prochaine génération.

Les valeurs de Cox

PERSONNEL

Notre personnel est notre plus importante ressource. Nous encourageons l'entrepreneuriat et l'initiative. Nous reconnaissons et récompensons la réussite.

CLIENTÈLE

Notre clientèle est notre moteur. Nous sommes résolus à créer des relations durables avec nos clients et à répondre à leurs besoins en leur offrant un service de haute qualité qui surpasse leurs attentes.

DIVERSITÉ

Nous avons à cœur d'avoir un effectif diversifié, à l'image des collectivités où nous sommes présents. Nous préconisons et favorisons un environnement qui met à profit les talents et les perspectives uniques d'un large éventail de personnes.

COLLECTIVITÉS

Nous pensons qu'en affaires, il est préférable d'agir en bons citoyens dans les collectivités où nous exerçons nos activités, par le bénévolat et le soutien financier.

TECHNOLOGIE

Nous faisons nôtres les nouvelles technologies afin d'offrir à nos clients la diversité et la qualité des services qu'ils exigent.

INVESTISSEMENT

Nous investissons dans de nouvelles occasions commerciales en alliant prudence et initiative, afin de renforcer notre croissance.

ENVIRONNEMENT

Nous sommes déterminés à façonner un monde meilleur par des actions individuelles et commerciales responsables.



1 — Nous connaissons notre Code

Notre Code est un guide qui nous aide à vivre nos valeurs et à toujours faire le bon choix. Nous croyons que l'intégrité est essentielle à notre réussite et qu'elle incombe à chaque membre du personnel de Cox.

Le Code contient des informations et des réponses qui nous aident à incarner nos valeurs fondamentales et à définir la norme quant au bon choix à faire.

DÉCOUVREZ

POURQUOI NOUS AVONS UN CODE >

QUI EST TENU DE LE RESPECTER? >

QUE SE PASSE-T-IL EN CAS D'INFRACTION? >

COMMENT NOUS PRENONS DES DÉCISIONS ÉTHIQUES >

1 Nous connaissons notre Code

POURQUOI UN CODE?

Le but de notre Code est de doter l'ensemble du personnel d'une série claire de lignes directrices communes sur notre manière de nous conduire en affaires. Bien qu'aucun Code de conduite ne saurait aborder chaque question, situation ou réglementation, notre Code offre un aperçu d'un grand nombre des lois, règles et règlements qui touchent nos activités. Il traite aussi de la façon dont nous devons intégrer nos valeurs à chaque décision et à chaque mesure que nous prenons au travail.

QUI EST TENU DE LE RESPECTER?

Chaque membre du personnel de Cox est tenu de connaître et de respecter notre Code, ainsi que les politiques en vigueur. Cela s'applique que vous ayez un emploi à titre permanent ou temporaire, à temps plein ou à temps partiel.

En outre, nous devons informer nos partenaires, notamment nos fournisseurs et nos clients, des normes qui sont les nôtres dans l'exercice de nos activités afin de positionner Cox comme l'une des meilleures entreprises avec lesquelles collaborer.



1 Nous connaissons notre Code

QUE SE PASSE-T-IL EN CAS D'INFRACTION?

L'héritage de Cox repose sur l'intégrité et la prise de décision éthique. Lorsqu'une personne enfreint notre Code, cela nous touche tous. C'est la raison pour laquelle nous prenons au sérieux les infractions.

Le non-respect de notre Code, de nos politiques, de la réglementation ou de la loi (ou le défaut de signaler une violation) peut entraîner la prise de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Rien dans notre Code ne modifie la relation d'emploi de gré à gré entre Cox et les membres de son personnel, cette relation ne pouvant être modifiée que dans le cadre d'un accord écrit exprès.

En tant que membre de la famille Cox, vous avez le devoir de vous **EXPRIMER** quand vous suspectez un acte répréhensible, ainsi que l'obligation de coopérer sans réserve et avec honnêteté à toute enquête.

[EXAMINEZ NOS POLITIQUES >](#)



1 Nous connaissons notre Code

QU'ENTEND-ON PAR « PRISE DE DÉCISION ÉTHIQUE »?

Ayez à l'esprit que notre Code est le point de départ, pas la ligne d'arrivée. Il énonce les lignes directrices de base en matière d'éthique professionnelle, mais il ne saurait répondre à toutes les questions que vous pourriez vous poser ni à toutes les situations que vous pourriez rencontrer.

ET SI... IL Y A UN CONFLIT ENTRE LE CODE ET UNE POLITIQUE EN VIGUEUR DANS MON SERVICE, MON GROUPE DE TRAVAIL OU MON GROUPE FONCTIONNEL?

Privilégiez le Code. Portez le conflit à l'attention de votre superviseur et de votre partenaire d'affaires RH.

VOUS NE SAVEZ PAS QUOI FAIRE?
DEMANDEZ-VOUS :

Est-ce légal?

NON.
ARRÊTEZ-
VOUS.

UN
DOUTE?
DEMANDEZ
DE L'AIDE.

OUI.

Est-ce conforme
à notre Code ou
à nos politiques?

NON.
ARRÊTEZ-
VOUS.

UN
DOUTE?
DEMANDEZ
DE L'AIDE.

OUI.

Est-ce en adéquation
avec nos valeurs?

NON.
ARRÊTEZ-
VOUS.

UN
DOUTE?
DEMANDEZ
DE L'AIDE.

OUI.

Serais-je à l'aise
si c'était publié
en ligne ou diffusé
aux nouvelles?

NON.
ARRÊTEZ-
VOUS.

UN
DOUTE?
DEMANDEZ
DE L'AIDE.

OUI.

C'est probablement acceptable.
Le doute persiste?
Demandez de l'aide.



2 Nous honorons nos responsabilités

Notre entreprise est notre passion. C'est pourquoi nous tenons à toujours faire le bon choix. Quel que soit notre poste ou notre pays, nous nous engageons à respecter les plus hautes normes de conduite professionnelle.

DÉCOUVREZ

OÙ TROUVER DE L'AIDE >

COMMENT NOUS NE TOLÉRONS AUCUNES REPRÉSAILLES >

AU SUJET DES RESPONSABILITÉS DES LEADERS DE PERSONNES >

2 Nous honorons nos responsabilités

OÙ TROUVER DE L'AIDE

Chez Cox, nous avons une culture et une politique de la porte ouverte, ce qui veut dire que vous ne devez pas hésiter à poser des questions, à demander conseil ou à soulever des préoccupations. Vous avez à votre disposition de nombreuses ressources.



GESTIONNAIRE



RESSOURCES
HUMAINES



ÉQUIPE
CONFORMITÉ



ASSISTANCE
TÉLÉPHONIQUE



ASSISTANCE
WEB

La plupart du temps, le meilleur moyen d'obtenir la réponse à vos questions ou préoccupations est d'aborder franchement le sujet avec votre superviseur. Si vous ne pouvez pas vous adresser à votre superviseur ou à votre gestionnaire, n'hésitez pas à consulter les autres responsables de votre service ou de votre fonction. Votre partenaire d'affaires RH peut aussi vous aider ou vous rediriger vers la bonne personne afin que vous obteniez la réponse à vos questions. Si aucune de ces options ne vous convient, vous pouvez communiquer avec [l'équipe Conformité](#).

Notre ligne d'assistance en matière d'éthique est accessible par téléphone ou sur le Web et vous permet (de façon anonyme, si vous le souhaitez) d'exprimer vos préoccupations 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, auprès d'un spécialiste tiers indépendant.

LIGNE D'ASSISTANCE EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE : 1 877 329-0696
COXETHICSHOTLINE.ETHICSPPOINT.COM

Si vous communiquez avec la ligne d'assistance en matière d'éthique, les informations que vous fournirez seront soigneusement notées et transmises à l'équipe compétente de Cox pour examen et résolution. Soyez assuré que votre préoccupation sera rapidement prise en charge et traitée avec le degré de confidentialité qui convient.

Nous prenons très au sérieux vos préoccupations et les examinerons rapidement et de façon approfondie, afin de prendre les mesures qui s'imposent.

Gardez à l'esprit qu'au titre de la protection de la vie privée et de la confidentialité, nous ne serons pas nécessairement en mesure de vous faire part des résultats d'une enquête. Quoi qu'il en soit, vous aurez la possibilité de savoir si l'examen ou l'enquête sont clos.

Le saviez-vous?

Vous pouvez faire part de vos préoccupations concernant ce qui suit :

- Discrimination ou harcèlement
- Violence, menaces ou intimidation au travail
- Consommation problématique d'alcool et de drogue au travail
- Conflits d'intérêts
- Vol, fraude ou corruption
- Problèmes concernant l'environnement ou la sécurité
- Cadeaux ou divertissements inappropriés
- Problèmes comptables ou financiers
- Infractions du Code ou de notre politique
- Représailles
- Autre comportement préoccupant
- Falsification de rapports ou registres
- Mauvaise utilisation ou accès inapproprié à des renseignements personnels

Notez qu'il ne s'agit que d'exemples et non pas d'une liste exhaustive. Chaque fois que vous voyez ou soupçonnez quelque chose qui pourrait porter préjudice à Cox, au personnel ou à la clientèle, **EXPRIMEZ-VOUS**. En signalant un manquement, vous contribuez à la culture éthique de notre entreprise.

[EXAMINEZ NOS POLITIQUES >](#)

2 Nous honorons nos responsabilités

NOUS NE SAURIONS TOLÉRER LES REPRÉSAILLES

Ce qu'il y a de mieux chez Cox? Ce sont nos employés. Nous tenons à ce que vous n'ayez aucune hésitation à nous faire part de vos préoccupations. Aussi, en tant qu'entreprise, nous ne saurions tolérer de représailles envers quiconque signale de bonne foi un comportement contraire à l'éthique ou à la loi. Si vous pensez que vous ou quelqu'un que vous connaissez avez subi des représailles pour avoir soulevé un problème, [EXPRIMEZ-VOUS](#).

ÊTES-VOUS UN LEADER DE PERSONNES?

Outre la responsabilité qui incombe à chaque employé d'incarner les valeurs de Cox, les leaders de personnes ont un devoir particulier qui consiste à diriger leur équipe avec intégrité et d'encourager une prise de décision éthique au sein de l'équipe. Donnez l'exemple et montrez à votre équipe, par vos paroles et vos actions au quotidien, que vous faites affaire avec honnêteté et en conformité avec notre Code.

En tant que leader, vous devez aussi signaler toute infraction réelle ou présumée du Code, d'une politique de Cox ou de la loi à votre gestionnaire, à votre partenaire d'affaires RH ou à n'importe quel membre de votre [équipe Conformité](#). N'oubliez pas que vous jouez un rôle important en contribuant à maintenir des normes éthiques élevées au sein de Cox.

ET SI... LA PRÉOCCUPATION QUE JE SOULÈVE CONCERNE MON SUPERVISEUR, EST-CE QUE JE NE RISQUE PAS DE PERDRE MON EMPLOI?

Non. Cox a mis en place une politique de protection contre les représailles pour les signalements de bonne foi. Si votre préoccupation concerne votre superviseur, appelez votre partenaire d'affaires RH ou la ligne d'assistance en matière d'éthique. Nous ne saurions tolérer de représailles de la part de quiconque, dont votre superviseur.

[EXAMINEZ NOS POLITIQUES >](#)

VIVEZ NOS VALEURS!

Si vous êtes un leader de personnes, soyez un modèle de comportement éthique.





3

Nous nous respectons les uns les autres

Ce qu'il y a de mieux chez Cox? Notre personnel. Nous conjugons nos expériences, nos perspectives et nos talents uniques afin de former une incroyable équipe.

DÉCOUVREZ

COMMENT NOUS CÉLÉBRONS
L'INCLUSION ET LA DIVERSITÉ
DE NOTRE EFFECTIF >

COMMENT NOUS CRÉONS UN
ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL
POSITIF >

COMMENT NOUS PRIVILÉGIONS
LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL >

3 — Nous nous respectons les uns les autres

NOUS CÉLÉBRONS L'INCLUSIVITÉ ET LA DIVERSITÉ DE NOTRE EFFECTIF

Notre personnel est notre plus importante ressource. Nous nous engageons à favoriser un environnement qui met à profit les talents et les perspectives uniques de notre personnel. Réunir des personnes compétentes qui n'ont pas le même parcours ni la même expérience nous rend plus forts et plus compétitifs dans un environnement de plus en plus diversifié.

À Cox, nous soutenons une culture de l'autonomie et de l'inclusion qui encourage la transparence, tient compte de toutes les voix et respecte les différences. Nous faisons tout notre possible pour créer un lieu de travail respectueux. Veillez à agir de façon professionnelle et respectueuse dans tous vos échanges.

Une culture de l'inclusion conforme à nos traits distinctifs et à nos points de vue uniques est un moteur stratégique qui nous aidera à prendre de meilleures décisions et à nous conduire vers la réussite.

NOUS CRÉONS UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL POSITIF

Notre responsabilité commune est de maintenir un environnement de travail à la fois positif et respectueux, sans discrimination ni harcèlement.

Nous interdisons strictement toute discrimination illégale fondée sur la race, la couleur, la religion, la croyance, le genre, le sexe, l'orientation sexuelle,

l'identité ou l'expression sexuelle, la grossesse, l'ascendance, l'origine nationale, l'âge, le statut de citoyenneté, l'état marital, la situation militaire ou le statut d'ancien combattant, le handicap mental ou physique, un trouble médical, l'information génétique et tout autre facteur protégé par la loi.

Nous ne tolérons pas non plus ni le harcèlement (sexuel ou autre), ni l'intimidation. Cela vaut au travail et dans n'importe quel cadre lié au travail, tel que les déplacements professionnels, les réunions d'affaires, les événements sociaux à caractère commercial ou les appels au téléphone ou en visioconférence.

EXAMINEZ NOS POLITIQUES >

Si vous voyez ou avez connaissance d'une situation de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation, vous devez immédiatement en parler à votre gestionnaire ou superviseur. Toutefois, si vous ne pouvez pas vous adresser à votre gestionnaire ou votre superviseur, votre partenaire d'affaires RH peut aussi vous aider. Sinon, vous trouverez une liste de ressources [ici](#). Si vous pensez être victime de harcèlement, vous devez immédiatement communiquer avec votre partenaire d'affaires RH ou la **ligne d'assistance en matière d'éthique**. Les gestionnaires et les superviseurs sont tenus de signaler toute infraction réelle ou présumée à leurs partenaires d'affaires RH, à la ligne d'assistance en matière d'éthique ou à leur équipe Relations avec le personnel.

Le saviez-vous?

Nos politiques d'égalité d'accès à l'emploi s'appliquent à tous les aspects liés à l'emploi, y compris :

- Recrutement
- Historique des progrès
- Promotions et avancement
- Salaire et avantages sociaux
- Mesures disciplinaires et congédiement
- Participation aux activités, événements et programmes du personnel commandités par l'entreprise

Exemples de comportement inapproprié

- Plaisanter au sujet de l'origine ethnique de quelqu'un
- Enlacer ou toucher une personne sans son consentement
- Discuter d'activités sexuelles ou de désir sexuel ou montrer une image, un dessin ou une affiche obscène
- Publier ou faire circuler du contenu qui avilit ou exprime de la haine envers quelqu'un au motif du genre, de la race ou de l'orientation sexuelle

3 — Nous nous respectons les uns les autres

VIVEZ NOS VALEURS!

Traitez tout le monde avec équité. Respectez chacun, peu importe son origine, son apparence, ses capacités ou ses expériences. **EXPRIMEZ-VOUS** sans crainte de représailles si vous voyez quelqu'un être traité d'une manière qui enfreint nos politiques, notre code ou la loi.

NOUS PRIVILÉGIONS UN LIEU DE TRAVAIL INCLUSIF

Chez Cox, nous valorisons notre personnel. Nous croyons fermement qu'un milieu de travail sûr et sécuritaire est essentiel à la santé et au bien-être de l'ensemble du personnel et à la réussite de Cox. Nous jouons tous un rôle crucial dans la promotion d'une culture de la sécurité au sein de laquelle chaque membre du personnel se sent protégé. Veiller à votre sécurité et à celle des autres est une valeur commune.

Il incombe aux dirigeants et aux superviseurs d'accorder la priorité à la sécurité et de sensibiliser activement le personnel à son importance. Chaque membre du personnel est à son tour tenu d'alerter son superviseur, les ressources humaines, le service de la sécurité ou la ligne d'assistance en matière d'éthique quand une action ou une situation semble être dangereuse ou présenter

un risque pour la santé et le bien-être du personnel ou des visiteurs dans nos locaux.

Cox prône un milieu de travail sans drogue. Par conséquent, il est strictement interdit de posséder, de vendre, de consommer ou d'être sous l'influence d'une drogue illégale ou à usage récréatif sur la propriété de l'entreprise, y compris les véhicules de l'entreprise, ou pendant les heures de travail, ainsi que de consommer de l'alcool sur la propriété de l'entreprise ou pendant les heures de travail, hors événement approuvé par Cox. Cox ne tolérera aucune forme de violence ou menace de violence au travail. De plus, comme l'autorise la loi en vigueur, il est interdit d'apporter un quelconque type d'arme sur la propriété de l'entreprise ou dans le cadre de ses activités (y compris quand un employé possède un permis de port d'arme), sauf avec l'autorisation du vice-président principal du service de sécurité de l'entreprise.

Chacun de nous a le droit de bénéficier d'un environnement, et l'obligation de fournir un environnement, garantissant que chaque membre du personnel puisse rentrer chez lui sain et sauf.

[EXAMINEZ NOS POLITIQUES >](#)

ET SI... UNE ACTION PEUT ME FAIRE GAGNER DU TEMPS, MAIS POSE UN RISQUE POUR LA SÉCURITÉ?

Renoncez-y. Agir plus vite n'est pas forcément mieux si cela met en danger votre sécurité ou celle des autres.



4 — Nous respectons la loi

Nous ne respectons pas uniquement la lettre (le texte à proprement parler), mais également l'esprit de la loi. Cet engagement est essentiel pour bâtir la confiance, protéger notre marque et assurer notre avenir.

Comme nous exerçons nos activités dans divers pays, nos entreprises et nos employés sont assujettis à diverses lois et réglementations locales, et tenus de les observer.

DÉCOUVREZ

LOIS ANTITRUST ET SUR LA CONCURRENCE >

LOIS SUR LE DÉLIT D'INITIÉ >

LOIS DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION >

LOIS SUR LE BLANCHIMENT D'ARGENT ET PATRIOT ACT >

4 Nous respectons la loi

LOIS ANTITRUST ET SUR LA CONCURRENCE

Cox livre une concurrence loyale et respecte l'ensemble des lois antitrust et sur la concurrence en vigueur dans les marchés où elle exerce ses activités. Ces lois sont souvent complexes et varient d'un pays à l'autre, mais de manière générale, leur but est d'éviter que les concurrents ne passent des ententes qui empêchent ou limitent la libre concurrence. La violation des lois antitrust et sur la concurrence peut donner lieu à des poursuites pénales, ainsi qu'à d'importantes sanctions financières.

ET SI... ET SI...UN ÉCHANGE INFORMEL AVEC UN CONCURRENT LORS D'UN SALON SE TRANSFORME EN UNE DISCUSSION SUR LES STRATÉGIES D'ÉTABLISSEMENT DES PRIX?

Refusez clairement d'aborder un quelconque sujet touchant à la concurrence. Partez rapidement et signalez l'incident à votre [responsable de la conformité](#).

[EXAMINEZ NOS POLITIQUES >](#)

ET SI... ET SI UN NOUVEAU MEMBRE DE L'ÉQUIPE TRAVAILLAIT AVANT POUR L'UN DE NOS CONCURRENTS. PUIS-JE L'INTERROGER SUR LES CARACTÉRISTIQUES DES NOUVEAUX PRODUITS QUE SA SOCIÉTÉ ÉTAIT EN TRAIN DE DÉVELOPPER AVANT SON DÉPART?

Non, il serait inapproprié d'obtenir des informations sur nos concurrents de cette manière. Nous avons l'obligation de respecter la loi et l'éthique lorsque nous réunissons des renseignements sur la concurrence.

À FAIRE :

- Faites preuve de franchise et d'honnêteté dans vos transactions commerciales et encouragez des relations d'affaires positives partout où nous sommes présents.
- Vendez nos produits et services sur la base de leur qualité et de leur performance.
- Évitez même l'apparence de ce qui pourrait suggérer quelque chose de déloyal ou de trompeur.

À NE PAS FAIRE :

- Communiquer avec nos concurrents concernant la fixation déloyale de prix ou d'autres conditions de contrat importantes (par exemple, établir des prix minimaux et maximaux, convenir de formules de calcul des prix, etc.).
- Communiquer avec nos concurrents au sujet du partage des marchés, des clients ou des territoires, ou de toute action pouvant empêcher des entreprises d'accéder au marché.
- Interférer avec les procédures d'appels d'offres de quelque manière que ce soit.
- Procéder à l'acquisition, à l'utilisation ou à la divulgation de secrets commerciaux, notamment des renseignements exclusifs, des stratégies d'affaires confidentielles ou toute autre donnée sensible appartenant à une autre entreprise.

4 — Nous respectons la loi

OBTENTION D'INFORMATIONS SUR LA CONCURRENCE

Dans l'exercice de nos activités et pour mieux comprendre le marché, nous avons le droit de nous renseigner sur nos concurrents ainsi que leurs produits et services. Mais nous devons le faire de façon légale et éthique. Nous respectons le caractère confidentiel des renseignements des autres entreprises et ne saurions ni utiliser ni cautionner l'utilisation de moyens inappropriés, illégaux ou contraires à l'éthique dans le but d'obtenir ces renseignements. En cas de doute, veuillez soumettre vos questions ou vos préoccupations à votre [équipe Conformité](#).

ET SI... JE REÇOIS DES INFORMATIONS POTENTIELLEMENT CONFIDENTIELLES CONCERNANT UNE AUTRE ENTREPRISE?

Ne les lisez pas et ne les utilisez pas dans votre propre intérêt ou dans celui de Cox. Remettez-les immédiatement à votre [responsable de la conformité](#).

LOIS DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Nous exerçons nos activités avec intégrité. Ne promettez, n'offrez, ne versez ou n'autorisez jamais aucun paiement ni **quoi que ce soit de valeur** dans le but d'influencer une décision d'affaires ou de tirer un quelconque avantage.

POUR RAPPEL :

- Des lois strictes interdisent d'offrir quoi que ce soit de valeur à un fonctionnaire. De même, beaucoup de lois interdisent d'offrir quoi que ce soit de valeur à des personnes ou à des entités privées ou non gouvernementales.
- Cox et vous-même êtes passibles de poursuite au criminel si vous recevez, au nom de l'entreprise, des dessous-de-table de la part de tierces parties. Sachez avec qui vous traitez.
- Ne versez jamais de paiements de facilitation ou de motivation à des fonctionnaires dans le but d'accélérer des opérations courantes comme le traitement d'un dossier, la livraison d'un courrier, un changement de responsable, etc., même si ce type de paiement modique est coutumier, voire légal, dans le pays où vous travaillez.

[EXPRIMEZ-VOUS](#), en cas de question ou pour signaler une activité suspecte.

[EXAMINEZ NOS POLITIQUES](#) >

Le saviez-vous?

« Quoi que ce soit de valeur » ne désigne pas seulement de l'argent. C'est une notion très générale pouvant désigner une action, un chèque-cadeau, une faveur, un prêt, une quelconque amélioration de maison, un emploi, un pot-de-vin, un rabais, une offre de divertissement ou un voyage. Même une contribution politique ou caritative peut être considérée comme un pot-de-vin dans certaines circonstances.

4 Nous respectons la loi

LOIS SUR LE DÉLIT D'INITIÉ

Votre travail chez Cox pourrait vous mettre en présence de renseignements importants non publics (privilégiés) sur notre entreprise ou l'un de nos clients, fournisseurs, sous-traitants, partenaires d'affaires ou concurrents. Si tel est le cas, vous ne pouvez pas utiliser ces informations pour acheter ou vendre des titres ou des valeurs mobilières, ni pour entreprendre une quelconque autre action qui vous permettrait de tirer profit de cette information privilégiée. Transmettre des informations privilégiées à des amis, à des membres de la famille ou à toute personne extérieure à l'entreprise s'appelle « donner des tuyaux », ce qui est considéré comme une forme de délit d'initié.

QU'ENTEND-ON PAR « INFORMATIONS IMPORTANTES NON PUBLIQUES (OU PRIVILÉGIÉES) »?

Ce sont des informations qui n'ont pas été communiquées aux investisseurs ou au public, mais qui pourraient influencer la décision d'acheter, de vendre ou de conserver des actions dans une société. Citons, par exemple, des budgets, des prévisions de vente ou de marketing, ou des renseignements concernant l'acquisition ou la perte d'un client ou d'un fournisseur important.

EXPRIMEZ-VOUS si vous voyez ou suspectez un acte ou une pratique commerciale relevant de la corruption.

Ne faites pas d'opérations boursières sur la base d'informations privilégiées.

LOIS SUR L'OBSERVATION COMMERCIALE

Ayant des clients et des relations d'affaires dans le monde entier, nous nous engageons à respecter les lois sur l'observation commerciale en vigueur dans les pays où nous exerçons nos activités. Nos produits et services transitent à l'échelle internationale et, à ce titre, sont assujettis à plusieurs lois sur l'importation et l'exportation. Ces lois régissent où et avec qui nous pouvons faire affaire. La violation d'une loi, d'une réglementation ou d'une restriction sur l'importation ou l'exportation pourrait avoir de graves conséquences pour notre entreprise.

Si la circulation de nos produits ou services à travers les frontières internationales fait partie de vos attributions, vous devez :

Comprendre et respecter les lois, les réglementations et les restrictions sur l'importation et l'exportation qui sont en vigueur dans les pays où vous travaillez.

Éviter de faire affaire avec des pays visés par des embargos commerciaux ou des sanctions économiques de la part des États-Unis, ou avec des personnes qui agissent pour ou au nom des pays ciblés ou avec des entités détenues ou contrôlées par les pays ciblés.

Demander conseil à votre [équipe Conformité](#) à chaque fois à chaque fois que vous voyez une demande ou une exigence de contrepartie, quelle que soit l'opération commerciale, visant à ce que Cox boycotte ou accepte de boycotter une personne, une entité ou un pays.

Demandez de l'aide si vous avez des questions.

[EXAMINEZ NOS POLITIQUES >](#)

Que sont les lois sur l'observation commerciale?

Les lois sur l'observation commerciale sont des lois qui régissent la circulation des marchandises et des services à travers les frontières internationales. Citons :

- **Les lois sur l'exportation** qui régissent les biens et services qui sont expédiés d'un pays à un autre.
- **Les lois ou réglementations sur l'importation** qui contrôlent les biens et les services entrant d'un pays à un autre.
- **Les règlements sur les sanctions** qui interdisent de faire affaire avec les personnes et les entités désignées.

4 Nous respectons la loi

LOIS DE LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT D'ARGENT ET CONTRE LE FINANCEMENT DU TERRORISME

Nous respectons l'ensemble des lois et réglementations visant à empêcher les activités criminelles et prenons des précautions afin d'éviter le blanchiment d'argent et d'autres crimes financiers. Nous respectons également les obligations légales de déclaration (p. ex., rapports sur les activités suspectes, déclaration des opérations au comptant) afin de prévenir et de réprimer le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes.

Faites votre part pour nous aider à lutter contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme :

Sachez qui sont vos clients et vos partenaires commerciaux.

Faites affaire avec des clients et des partenaires de bonne réputation provenant d'entreprises légitimes. Faites preuve de jugement et renseignez-vous sur la nature des activités exercées par vos clients ou vos partenaires, ainsi que sur la provenance des fonds.

EXPRIMEZ-VOUS. Signalez toute activité suspecte ou tentative d'échapper aux obligations de production de rapports ou de tenue des dossiers.

EXAMINEZ NOS POLITIQUES >

VIVEZ NOS VALEURS!

Suivez les pratiques de diligence raisonnable de notre entreprise afin de vérifier l'identité des personnes avec qui vous traitez. Faites preuve de vigilance et soyez à l'affût de toute activité financière qui pourrait être illégale ou suspecte.





5 — Nous faisons le bon choix

Nous ne nous engageons pas dans des activités ou des relations qui pourraient nous empêcher d'exécuter nos fonctions de façon impartiale, objective et efficace. Nous engageons notre responsabilité lorsque nous donnons ou acceptons des cadeaux et lorsque nous communiquons au sujet de Cox. Souvenez-vous qu'il est de la responsabilité de chacun de protéger notre entreprise et de faire le bon choix. À chaque instant.

DÉCOUVREZ

[COMMENT NOUS ÉVITONS LES CONFLITS D'INTÉRÊTS >](#)

[AU SUJET DU DONS ET DE L'ACCEPTATION DE CADEAUX >](#)

[COMMENT NOUS EXERÇONS NOS ACTIVITÉS AVEC HONNÊTETÉ ET ÉTHIQUE >](#)

[COMMENT NOUS COMMUNIQUONS AU SUJET DE COX >](#)

[COMMENT NOUS RESPECTONS LA VIE PRIVÉE >](#)

[COMMENT NOUS UTILISONS LES APPAREILS DE L'ENTREPRISE >](#)

[AU SUJET DE LA PROTECTION DES ACTIFS D'AUTRUI >](#)

5 — Nous faisons le bon choix

NOUS ÉVITONS LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Nos vies à l'extérieur de Cox sont riches en activités, mais lorsque ces activités interfèrent avec les décisions que vous prenez au nom de Cox, cela vous place, vous et notre entreprise, dans une position délicate et peut avoir une incidence sur votre travail en tant que membre du personnel. Un conflit d'intérêts peut survenir quand ce que vous faites (ou ce que les membres de votre famille font) à l'extérieur de Cox interfère, ou semble interférer, avec votre travail en tant que membre du personnel, ou pourrait donner un avantage indu (financier ou autre) à vous ou à un membre de votre famille. Vous devriez éviter tout intérêt personnel qui nuit à votre capacité d'agir dans l'intérêt de l'entreprise ou qui vous empêche d'exécuter vos fonctions de façon honnête, objective et efficace. Vous avez l'obligation d'éviter même l'apparence d'un conflit. Il n'est pas toujours facile de distinguer les conflits d'intérêts potentiels. Bien qu'il soit impossible de citer tous les cas susceptibles de présenter un conflit, il existe des situations qui donnent généralement lieu à des conflits. Voici quelques exemples qui peuvent parfois présenter des conflits :

- Un deuxième emploi
- Des relations personnelles et professionnelles
- Des investissements
- Des activités extérieures politiques ou de bienfaisance

Pour en savoir plus sur la façon dont ces situations peuvent donner lieu à des conflits d'intérêts, veuillez lire notre politique sur les conflits d'intérêts. Évitez les conflits potentiels dans la mesure du possible et divulguez-les, le cas échéant, en remplissant un [Formulaire de divulgation de conflit d'intérêts](#). Si vous avez des questions sur la bonne chose à faire dans une situation donnée, veuillez communiquer avec votre [équipe Conformité](#). La plupart des conflits peuvent être facilement évités ou gérés lorsqu'ils sont rapidement divulgués et correctement pris en charge.

NOUS COMPRENONS LES RÈGLES RELATIVES AUX CADEAUX ET AUX DIVERTISSEMENTS

Les cadeaux et les divertissements peuvent contribuer à établir de bonnes relations professionnelles, mais ils peuvent aussi poser un conflit d'intérêts lorsqu'ils vous empêchent, vous ou quelqu'un d'autre, de faire preuve d'objectivité quant à la personne ou à l'entreprise donatrice.

Évitez de faire quoi que ce soit qui pourrait compromettre (ou sembler compromettre) les décisions que vous prenez en tant que membre du personnel de Cox. Vous ne devriez pas offrir de cadeaux ou de divertissements qui ne sont pas liés à une activité commerciale légitime de Cox, dont la valeur n'est pas raisonnable compte tenu des circonstances, ou qui sont illicites ou inappropriés. Vous devez déclarer tout cadeau ou divertissement que vous recevez et dont la valeur supérieure est à 250 \$, à l'aide du [Formulaire de divulgation de cadeaux et de divertissements](#).

Les règles concernant les cadeaux, les divertissements ou les voyages offerts aux fonctionnaires sont très strictes, et toute infraction pourrait avoir de graves conséquences pour la personne donatrice et son organisation, ainsi que la personne destinataire. Ne promettez, n'offrez, ne donnez ou n'approuvez jamais rien de valeur à une personne affiliée au gouvernement, sauf autorisation écrite de votre [équipe Conformité](#).

[EXAMINEZ NOS POLITIQUES >](#)

[VIVEZ NOS VALEURS!](#)

Maîtrisez et suivez les règles concernant le don et l'acceptation de cadeaux.

Ne donnez rien de valeur à un fonctionnaire sans autorisation préalable.

5 — Nous faisons le bon choix

NOUS ENGAGEONS NOTRE RESPONSABILITÉ QUAND NOUS COMMUNIQUONS AU SUJET DE COX

Chaque mot que nous prononçons, écrivons ou partageons au sujet de Cox rejaillit sur notre réputation, notre marque et notre personnel. C'est la raison pour laquelle seules quelques personnes sont autorisées à faire des déclarations officielles concernant l'entreprise auprès du public. Nous tenons à ce que les informations transmises au sujet des produits et services de Cox soient à la fois exactes et cohérentes.

À moins que vous n'ayez l'autorisation de gérer les relations avec les médias, si les médias communiquent avec vous, ne parlez pas au nom de Cox de ses produits ou services. Abstenez-vous de le faire même si vous connaissez la réponse, même si votre interlocuteur affirme que c'est officieux et même si vous pensez que vous faites le bon choix. En respectant nos politiques, vous évitez à l'entreprise d'envoyer des messages contradictoires, voire pire, de partager des informations qui sont erronées et pourraient avoir des implications légales.

Allocutions. Et s'il ne s'agit pas d'une position d'entreprise officielle? Par exemple, que faire si l'on vous invite à faire partie d'un comité ou à prononcer un discours devant un groupe extérieur? Renseignez-vous toujours au préalable auprès de votre superviseur, de votre partenaire d'affaires RH ou de votre [équipe Conformité](#) avant d'accepter la proposition d'une organisation extérieure consistant à vous exprimer au nom de Cox.

Demandes émanant du gouvernement. Si vous recevez une demande émanant d'un représentant ou d'un organisme du gouvernement, veuillez immédiatement communiquer avec un membre de votre [équipe Conformité](#).

Médias sociaux. Les médias sociaux sont un excellent moyen d'échanger des idées et de tisser des relations, mais faites preuve de jugement, et utilisez-les conformément à nos valeurs et à nos politiques. Si vous n'oserez pas le dire, l'écrire ou le partager au travail, ne le faites pas en ligne.

Une fois encore, à moins que vous n'ayez l'autorisation de parler au nom de l'entreprise, indiquez clairement dans toute publication en ligne qu'il s'agit de votre opinion personnelle et que cela ne saurait représenter le point de vue ou la position officielle de Cox. De même, veillez à ne rien publier dans les médias sociaux que des parties tierces pourraient interpréter comme étant des publications officielles de Cox, à moins que vous n'en ayez l'autorisation. N'oubliez pas que vous êtes responsable de tout contenu que vous publiez.

[EXAMINEZ NOS POLITIQUES >](#)

ET SI... UN JOURNALISTE M'INTERROGE SUR NOS NOUVEAUX PRODUITS EN COURS DE DÉVELOPPEMENT? LA NOUVELLE FERAIT SENSATION. PUIS-JE DIRE CE QUE JE SAIS AU JOURNALISTE?

Non. À moins d'être un porte-parole officiel de notre entreprise, vous ne devriez pas communiquer avec le journaliste. Il se peut que les informations en votre possession soient incorrectes ou incomplètes. Vous devriez diriger le journaliste vers le service des communications et des affaires publiques.

5 — Nous faisons le bon choix

NOUS UTILISONS LES APPAREILS DE L'ENTREPRISE À BON ESCIENT

Nous tenons à mettre à votre disposition tout ce dont vous avez besoin pour trouver l'inspiration et mener à bien votre travail. Nous comptons sur vous pour utiliser les actifs de l'entreprise dans un but professionnel au service de Cox et pour en prendre grand soin et les protéger du vol, de la fraude et de toute utilisation non autorisée.

En règle générale, vous devriez faire une utilisation personnelle limitée des actifs de Cox, notamment technologiques ou physiques. Une utilisation personnelle limitée des actifs de l'entreprise pour le téléphone, l'accès à Internet et les courriels est acceptable, à condition que cela :

- n'interfère pas avec votre travail (ni avec celui d'autrui);
- n'enfreigne pas la loi ni nos politiques;
- n'oblige pas Cox à assumer des frais supplémentaires;
- ne vise pas un gain personnel ou des fins inadéquates;
- ne compromette pas la sécurité de nos réseaux ou systèmes technologiques.

Sachez que tout ce que vous créez, envoyez, recevez, téléchargez ou stockez dans nos systèmes est la propriété de l'entreprise, et que nous pouvons en prendre connaissance en tout temps, comme la loi le permet. Vous ne devriez avoir aucune attente en matière de vie privée lorsque vous utilisez les actifs de l'entreprise.

[EXAMINEZ NOS POLITIQUES >](#)

NOUS FAISONS AFFAIRE AVEC HONNÊTÉTÉ ET ÉTHIQUE...

...AVEC NOS CLIENTS

Une bonne relation est à double sens. Aidez-nous à bâtir des relations à long terme avec nos clients :

- Dites la vérité dans les informations publicitaires, commerciales ou marketing.
- Informez nos clients de toute modalité ou condition associée à nos produits ou services.
- Ayez des échanges honnêtes et intègres. Ne fournissez jamais d'informations trompeuses ou exagérées, et n'en omettez pas sciemment.
- Ne promettez pas des produits, des fonctionnalités ou des services que nous ne sommes pas en mesure de fournir.
- Respectez les lois en faveur de la protection des consommateurs et contre les pratiques commerciales trompeuses.
- Protégez les renseignements personnels et confidentiels de nos clients.

...AVEC NOS FOURNISSEURS

Nous choisissons nos fournisseurs sur la base de facteurs tels que la qualité, le coût, la disponibilité et le service.

Nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils respectent les mêmes normes élevées que nous, et nous attendons de toute personne exerçant des activités en notre nom qu'elle se conduise de façon éthique, dans le respect de la loi, en conformité avec notre Code et nos politiques (notamment nos politiques sur les conflits d'intérêts et sur les cadeaux et divertissements) et dans l'intérêt de Cox.

Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent et protègent nos renseignements commerciaux confidentiels et, en retour, nous respectons et protégeons les leurs. Ces attentes à l'égard des fournisseurs, entre autres, sont stipulées dans notre Code de conduite relatif aux fournisseurs.

5 Nous faisons le bon choix

NOUS FAISONS AFFAIRE AVEC HONNÊTETÉ ET ÉTHIQUE...

...AVEC LE GOUVERNEMENT

Nos divisions sont fières d'avoir pour clients un certain nombre de gouvernements au niveau local, fédéral et des États. Comme avec tous nos clients, nous nous efforçons d'être un partenaire responsable, mais reconnaissons que les exigences stipulées dans les contrats publics peuvent être plus strictes que celles stipulées dans nos contrats commerciaux.

Responsable d'un contrat avec le gouvernement?

- Renseignez-vous sur les exigences et les restrictions légales particulières associées à votre mission.
- Connaissez les règles relatives aux procédures d'approvisionnement si vous traitez avec le gouvernement.
- Faites preuve d'exactitude, de pertinence et d'exhaustivité dans tout ce que vous soumettez.
- Respectez les règles relatives aux cadeaux et aux conflits d'intérêts (voir [Nous évitons les conflits d'intérêts](#) et [nous comprenons les règles relatives aux cadeaux et aux divertissements](#)).

Faites preuve de transparence, de responsabilité et d'ouverture. C'est essentiel non seulement pour remporter des contrats avec le gouvernement, mais également pour les conserver.

...AVEC NOS AUDITOIRES

Dans notre division Médias, notre réussite en tant qu'entreprise dépend de la confiance du public. Pour conserver cette confiance, nous devons rechercher la vérité et faire preuve d'intégrité dans tout ce que nous faisons en tant qu'entreprise. Nous avons la responsabilité envers nos auditoires d'agir en tant qu'organe de surveillance du gouvernement et d'autres institutions, et de chercher des solutions aux problèmes dans nos collectivités. Notre travail consiste à fournir des informations qui permettent à nos auditoires d'être de véritables citoyens et d'apporter des améliorations dans leur vie. Ce que nous faisons crée un espace de discussion dans lequel une pluralité de voix peut se faire entendre. Nous prenons au sérieux notre responsabilité et nous nous efforçons de toujours tendre vers le « bien supérieur ».

[EXAMINEZ NOS POLITIQUES >](#)



5 Nous faisons le bon choix

NOUS RESPECTONS LA VIE PRIVÉE D'AUTRUI

La protection de la confidentialité des renseignements personnels est le fondement de la confiance.

Nos clients comptent sur nous pour agir en toute transparence, respecter leur vie privée, honorer leurs choix et protéger leurs renseignements personnels. Nos collaborateurs attendent de nous que nous protégeons leurs renseignements personnels, de sorte que chacun de nous puisse se consacrer pleinement à offrir le meilleur service qui soit à nos clients.

Nous sommes déterminés à assurer la sécurité des renseignements personnels. Nous traitons les renseignements personnels de nos clients et de nos employés de la même façon que nous attendrions des autres qu'ils traitent les nôtres.

Nous n'utilisons les renseignements personnels que si cela répond clairement à un impératif commercial responsable.

NOUS PROTÉGEONS LES ACTIFS D'AUTRUI

Nos clients et nos partenaires d'affaires comptent sur nous pour assurer la sécurité des actifs qu'ils nous confient.

Les membres du personnel qui sont amenés à gérer les fonds de parties tierces ont l'obligation de le faire de façon responsable. Il est strictement interdit de mélanger les fonds ou les actifs d'autrui avec vos propres

fonds ou actifs, ou de « mettre en commun les fonds », même temporairement. Il y a de graves conséquences juridiques à mettre en commun les fonds appartenant à des tiers.

COLLECTE DES DONNÉES BIOMÉTRIQUES

Cox pourrait recueillir vos données biométriques comme votre empreinte digitale et votre image faciale afin de vous identifier ou à des fins de sécurité, par exemple, pour contrôler l'accès aux installations, aux systèmes et à l'équipement de Cox. Vous pourriez ainsi être amené à vous connecter à votre téléphone ou à votre tablette à usage professionnel à l'aide de votre empreinte digitale ou de la reconnaissance faciale. En vous inscrivant au contrôle d'accès biométrique sur le lieu de travail ou en activant la biométrie sur votre ordinateur portable, votre téléphone ou votre tablette, vous autorisez Cox à collecter et à conserver vos données biométriques. La collecte des données biométriques ne s'applique pas aux employés canadiens.

EXAMINEZ NOS POLITIQUES >

NE JAMAIS :

- Déposer des chèques libellés à l'ordre d'un tiers dans votre compte personnel.
- Retirer de l'argent du compte d'un tiers pour payer des dépenses personnelles.
- Transférer des fonds du compte d'un tiers sur votre propre compte sans autorisation ni documentation.

Nous :

- ne recueillons que les renseignements personnels dont nous avons besoin;
- faisons preuve d'ouverture et d'honnêteté quant à la façon dont nous recueillons, utilisons et divulguons les renseignements personnels;
- fournissons des choix appropriés concernant les renseignements personnels;
- détruisons comme il convient les renseignements personnels en notre possession selon les méthodes autorisées par l'entreprise lorsque nous n'en avons plus besoin à des fins professionnelles;
- avisons rapidement nos clients et nos employés (conformément aux lois applicables) si des renseignements personnels ont été compromis;
- respectons l'ensemble des politiques, procédures et directives, et prenons des mesures raisonnables afin de protéger les renseignements personnels;
- suivons une formation obligatoire et pertinente afin de connaître nos obligations en matière de protection de la vie privée et des renseignements;
- signalons les infractions à toute politique, procédure ou directive;
- n'accédons aux renseignements personnels qu'à des fins autorisées.

Nous reconnaissons que la sécurité et la confidentialité des renseignements personnels incombent à tous.



6 Nous assurons la protection des actifs de notre entreprise

Nous suivons le sillage des générations de loyaux employés qui nous ont précédés. Nous veillons sur ce qui nous appartient, qu'il s'agisse de la propriété intellectuelle que nous créons, des véhicules que nous conduisons ou des ordinateurs que nous utilisons. C'est simplement ainsi qu'on fait affaire.

DÉCOUVREZ

À PROPOS DE LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS SENSIBLES >

À PROPOS DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE QUE NOUS CRÉONS >

À PROPOS DE LA PROTECTION DES ACTIFS DE L'ENTREPRISE >

COMMENT NOUS TENONS ET GÉRONNS NOS DOSSIERS >

COMMENT NOUS VEILLONS SUR NOTRE MARQUE >

6 Nous assurons la protection des actifs de notre entreprise

NOUS PROTÉGEONS NOS RENSEIGNEMENTS SENSIBLES

Dans le cadre de vos fonctions, il se peut que vous ayez accès à des renseignements sensibles sur Cox. Les renseignements sensibles sont des informations confidentielles, des secrets commerciaux et d'autres informations qui ne sont pas rendues publiques et qui pourraient s'avérer utiles à des concurrents, ou si elles étaient divulguées, qui pourraient nuire à notre entreprise ou à ses clients. Il est de votre responsabilité d'en assurer la sécurité et de les protéger contre toute divulgation non autorisée, mauvaise utilisation ou perte. Il est aussi important de faire preuve de prudence en cas de discussion ou de communication portant sur des renseignements sensibles, comme au téléphone ou par courriel.

Si vous avez quitté une autre entreprise pour rejoindre Cox, respectez vos obligations de protéger les renseignements sensibles et la propriété intellectuelle de cette autre entreprise, y compris les secrets commerciaux. Et si vous quittez Cox, n'utilisez pas et ne partagez pas nos renseignements sensibles, ou notre propriété intellectuelle, y compris nos secrets commerciaux, avec votre nouvel employeur ou des tierces parties. En protégeant nos renseignements sensibles, nous protégeons notre avantage concurrentiel dans les secteurs où nous exerçons nos activités.

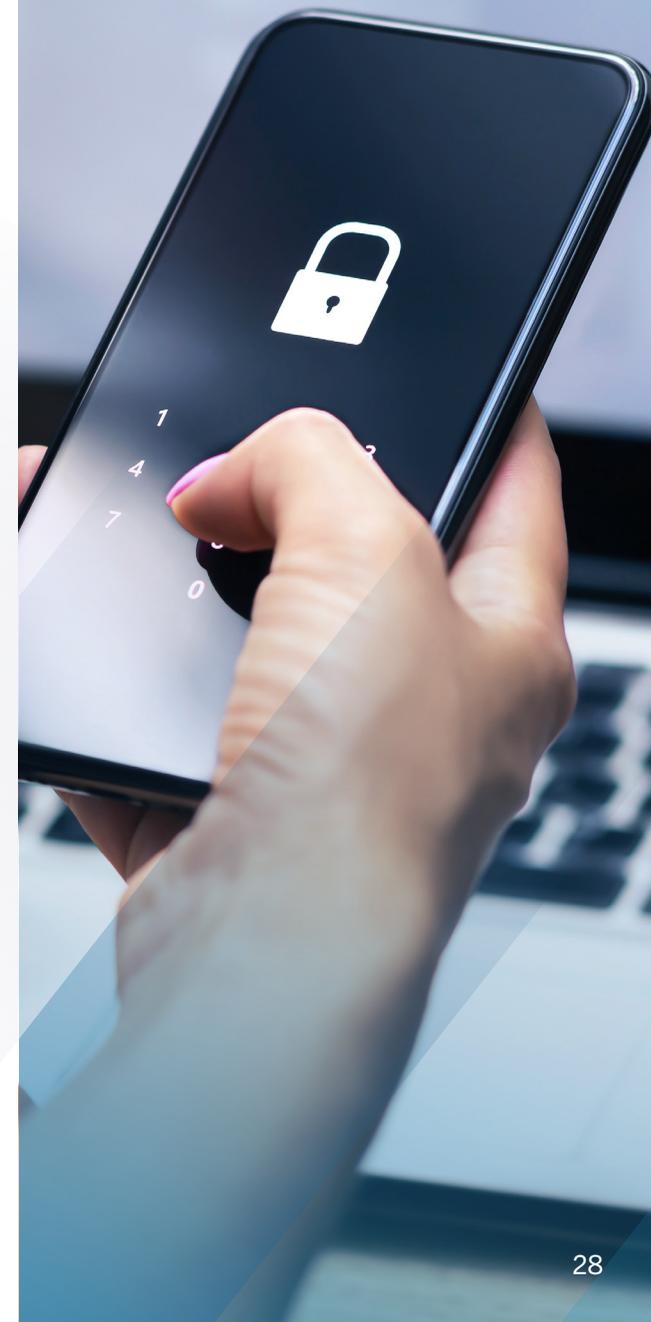
EXEMPLES DE NOS ACTIFS

Actifs physiques. Mobilier de bureau, fonds, propriété, téléphones, ordinateurs, technologies, équipement et stocks.

Actifs informationnels. Éléments exclusifs à Cox tels que stratégies, processus, documentation sur des systèmes et plans d'affaires. Propriété intellectuelle, comme les brevets, les secrets commerciaux, les marques de commerce et les droits d'auteur. Autres renseignements sensibles sur notre personnel, notre clientèle ou nos activités.

Éléments qui font de Cox ce qu'elle est : Notre nom, nos marques et nos relations avec les clients.

[EXAMINEZ NOS POLITIQUES >](#)



6 Nous assurons la protection des actifs de notre entreprise

NOUS PROTÉGEONS NOS ACTIFS D'ENTREPRISE

Les ressources physiques et technologiques que Cox met à la disposition du personnel afin que celui-ci puisse s'acquitter de ses fonctions au quotidien sont considérées comme des actifs de l'entreprise. Bon nombre de ces ressources contiennent des renseignements sensibles appartenant à l'entreprise, comme la propriété intellectuelle, les dossiers commerciaux et les données personnelles des membres du personnel ou des clients.

Chacun de nous est tenu de protéger nos actifs contre le vol, la perte, le gaspillage ou les abus. Des cybercriminels tentent régulièrement d'accéder à nos systèmes afin de voler nos précieux actifs informationnels ou de nuire d'une autre façon. Lorsque vous contribuez à protéger nos actifs, vous jouez un rôle indispensable dans la protection de notre personnel, de notre clientèle, de nos partenaires et de notre avantage concurrentiel.

La protection de nos actifs informationnels contre le vol ou la compromission exige que nous protégions nos actifs technologiques contre les cybermenaces.

À FAIRE :

- Protégez vos mots de passe, et ne les divulguez à personne. Communiquez avec l'équipe du service informatique afin qu'elle vous suggère des outils de gestion des mots de passe et codes d'accès.
- Assurez la sécurité physique des actifs technologiques qui vous sont confiés et conservez un espace de travail à la fois propre et sécurisé.
- Signalez les courriels ou les textos suspects ou d'hameçonnage, les accès non autorisés aux renseignements et les attaques présumées à l'encontre de nos systèmes technologiques.
- N'accédez aux réseaux et à Internet que par des connexions sécurisées.
- Assurez-vous que quiconque reçoit des actifs informationnels comprend toute restriction concernant leur utilisation.
- Traitez prudemment les actifs informationnels sensibles et ne les divulguez qu'aux personnes autorisées ayant un besoin commercial valide de les consulter.
- Verrouillez votre écran d'ordinateur ou votre appareil mobile quand vous ne les utilisez pas et protégez les documents dans les aires communes équipées de photocopieurs et d'imprimantes.
- Obtenez les autorisations ou les licences nécessaires quand vous utilisez la propriété intellectuelle de tiers.

À NE PAS FAIRE :

- Installer des logiciels, des applications, du matériel informatique ou des dispositifs de stockage non autorisés dans les actifs de l'entreprise.
- Modifier ou désactiver les applications ou les services installés par Cox dans ses actifs ou son équipement.
- Accéder au réseau de l'entreprise depuis des applications ou des appareils non autorisés.
- Discuter des actifs informationnels de l'entreprise dans des lieux publics où d'autres personnes pourraient vous entendre.
- Communiquer ou stocker du contenu appartenant à Cox sur des appareils ou des plateformes non autorisés.

[EXAMINEZ NOS POLITIQUES >](#)

6 Nous assurons la protection des actifs de notre entreprise

NOUS VEILLONS SUR LE NOM ET LA MARQUE DE COX

Largement reconnus et respectés, notre nom et notre marque, ainsi que leur riche héritage, constituent l'un de nos actifs les plus précieux. Chacun d'entre nous a l'obligation de protéger le nom de Cox en suivant les normes de notre marque et en signalant toute mauvaise utilisation, à l'interne comme à l'externe.

PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Le terme désigne les actifs incorporels qui sont les produits de la créativité humaine et de l'innovation, ce qui inclut, sans s'y limiter, les brevets, les secrets commerciaux, les domaines, les droits d'auteur et les informations exclusives. N'oubliez pas, aux termes de l'entente que vous avez conclue en tant qu'employé en matière de confidentialité et de cession de propriété intellectuelle, vous cédez à Cox toute propriété intellectuelle et tout produit de travail que vous créez dans le cadre de vos fonctions. En outre, vous avez l'obligation de ne pas divulguer de renseignements confidentiels ou exclusifs au sujet de Cox ou de parties tierces, notamment les clients, les partenaires et vos anciens employeurs.

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE (IA)

Nous sommes déterminés à faire un usage responsable de la technologie. Les possibilités qu'offrent les solutions d'IA sont passionnantes et évoluent rapidement. Il est important que nous respections toutes les lois ainsi que les directives relatives à l'IA et les politiques de confidentialité de Cox, au moment d'envisager l'éventualité et la manière d'avoir recours à l'IA. D'abord, n'utilisez

jamais de renseignements internes ou confidentiels avec un outil d'IA public, ce qui inclut, sans s'y limiter, les renseignements liés aux clients, aux employés ou d'autres renseignements sensibles de l'entreprise. Ensuite, vous devez connaître et respecter les exigences à respecter en matière de licence concernant le contenu et les produits d'IA. Si vous voulez utiliser l'IA générative dans le but de mettre au point un produit, une fonctionnalité ou une amélioration pour un produit ou un service de Cox, ou créer ou modifier des images générées, adressez-vous à votre Conseil de l'IA pour discuter des plateformes à utiliser et des droits liés à la propriété intellectuelle. Veillez à ce que les nouvelles sources ou utilisations d'IA soient approuvées comme il convient par le Conseil de l'IA, le service de la sécurité et le service juridique de la division concernée.

Pour en savoir plus, [cliquez ici](#).

QU'EST-CE QU'UN PRODUIT DE TRAVAIL?

C'est tout ce que vous créez, utilisez ou mettez au point par vous-même ou avec d'autres personnes dans le cadre de vos fonctions et que Cox pourra utiliser à son profit. Un produit de travail peut être une invention, une amélioration, un processus, une conception, un savoir-faire, des données, des marques de commerce, des droits d'auteur, des images, du marketing, un code objet ou un code source, une technologie et d'autres éléments de propriété intellectuelle.

[EXAMINEZ NOS POLITIQUES >](#)

ET SI... JE PARS EN VACANCES. CE SERAIT BIEN QUE MON COLLÈGUE RÉPONDE À MES COURRIELS PENDANT MON ABSENCE. PUIS-JE LUI LAISSER MON MOT DE PASSE, SACHANT QUE JE LE CHANGERAI À MON RETOUR?

Non, votre mot de passe est confidentiel et doit le rester. Configurez un message d'absence pour informer les gens que vous n'êtes pas au bureau et pour les rediriger vers l'un ou l'une de vos collègues pendant vos vacances.

6 Nous assurons la protection des actifs de notre entreprise

NOUS TENONS DES REGISTRES EXACTS

Les registres que nous créons et tenons constituent eux aussi des actifs importants de l'entreprise. Vous devez toujours faire preuve d'honnêteté et d'exactitude dans ce que vous consignez. Vous ne devez pas non plus communiquer ni stocker du contenu appartenant à Cox sur des appareils ou des plateformes non autorisés. Respectez toute obligation relative à la tenue des dossiers associée à votre poste et justifiez les opérations à l'aide de la documentation requise afin de créer des registres à la fois complets, précis et vérifiables. Avant d'engager Cox ou ses fonds, veillez à avoir obtenu toutes les autorisations requises et à être habilité à signer les documents.

Les rapports comptables et financiers que nous produisons ou divulguons doivent satisfaire aux réglementations et aux normes professionnelles applicables. Si la responsabilité de la préparation de ces rapports vous incombe, veillez à fournir des renseignements à la fois justes, exacts, opportuns, compréhensibles et transparents.

Si vous soupçonnez une personne de représenter faussement ou de falsifier des informations, ou de se livrer à une activité douteuse de comptabilité ou de vérification, **EXPRIMEZ-VOUS**. Vous devriez également vous informer des délais de conservation des dossiers au sein de votre unité opérationnelle.

[EXAMINEZ NOS POLITIQUES >](#)

ET SI... JE NE TRAVAILLE PAS DANS LE DOMAINE FINANCIER OU COMPTABLE?

Vous avez tout de même la responsabilité d'assurer la tenue de nos dossiers avec intégrité. Toute opération doit être exacte, exhaustive et enregistrée comme il se doit, qu'il s'agisse de déclarations d'heures et de frais, de relevés d'avantages sociaux, de données de test, de bons de travail ou de factures de vente. Le bon fonctionnement de notre entreprise en dépend.



7 — Nous sommes de bons voisins

Nous mettons en application nos valeurs dans des collectivités du monde entier. Être présents, être accessibles, appuyer des initiatives au profit de la jeunesse, de l'éducation, de la diversité et de l'environnement, c'est ce qui nous définit en tant qu'entreprise.

DÉCOUVREZ

COMMENT NOUS DONNONS EN RETOUR >

COMMENT NOUS HONORONS NOTRE RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE >

7 Nous sommes de bons voisins

NOUS REDONNONS

En tant qu'entreprise, nous nous engageons à redonner aux collectivités où nous sommes présents. Nous consacrons temps, talent, énergie et argent pour aider non seulement nos voisins proches, mais également des personnes dans le monde entier.

Dons de charité. Cox fait des dons de charité à des organisations triées sur le volet qui sont en adéquation avec nos valeurs et qui servent les communautés dans lesquelles nos employés et nos clients vivent et travaillent. Nous vous encourageons à vous impliquer personnellement dans la collectivité, et à donner temps ou argent à des organismes qui vous tiennent à cœur. Il est cependant interdit d'utiliser ou de donner des fonds ou des actifs de Cox dans un but caritatif sans l'autorisation préalable de [l'équipe Conformité](#).

Droits de la personne. En tant qu'entreprise, nous avons la conviction que chaque personne mérite d'être traitée avec équité et dans la dignité. Nous respectons les principes énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et veillons à ce que nos activités reflètent notre engagement en faveur du respect des droits de la personne et des lois afférentes. Cela signifie que nous ne faisons pas affaire en connaissance de cause avec des entreprises ou des personnes qui se livrent au travail des enfants, au travail forcé, à la traite d'êtres humains ou à d'autres violations des droits de la personne.

Activités politiques. Nous respectons votre droit à participer à des activités politiques à titre personnel. Gardez cependant à l'esprit que ce droit ne doit jamais entrer en conflit avec votre obligation d'aider Cox à maintenir un environnement de travail positif et respectueux, sans harcèlement.

Comité d'action politique de COX. Le comité d'action politique parrainé par l'entreprise accepte les contributions volontaires des employés admissibles afin que Cox ait une influence auprès des décideurs politiques aux États-Unis. Nous nous conformons à l'ensemble des lois et réglementations applicables qui régissent les demandes de contributions et les décaissements de fonds. La participation à tout comité d'action politique de COX (à l'échelle fédérale ou des États) est volontaire. Aucun membre du personnel ne saurait être obligé de participer.

7 Nous sommes de bons voisins

NOUS SOMMES DE BONS INTENDANTS

À Cox, nous créons un changement positif en exerçant nos activités de façon à réduire notre impact sur l'environnement et à inspirer en ce sens notre personnel, notre clientèle, nos fournisseurs et nos partenaires d'affaires.

Nous valorisons notre place au sein de la communauté mondiale et prenons l'engagement d'exercer nos activités de façon éthique, socialement responsable et durable sur le plan de l'environnement.

Nous respectons les lois, les politiques, les permis et les règlements applicables relatifs à la protection de l'environnement et à la conservation de l'énergie et des ressources naturelles. Nous cherchons aussi à réduire l'impact environnemental de nos activités partout où nous sommes présents. Votre engagement aide notre entreprise à faire preuve de bonne intendance, à atteindre ses objectifs et à apporter un changement environnemental positif.

[EXAMINEZ NOS POLITIQUES >](#)

VIVEZ NOS VALEURS!

Réduisez vos déchets, recyclez dès que possible et signalez toute condition dangereuse pour l'environnement.



Personnes-ressources

Besoin d'aide? Adressez-vous en premier lieu à votre gestionnaire ou à votre représentant RH. D'autres personnes peuvent également vous aider.

Pour connaître la liste des ressources, cliquez [ici](#).

Nous soutenons votre droit à vous exprimer publiquement sur des questions d'intérêt public ou à participer à des activités liées à vos conditions d'emploi. Rien dans le présent Code ni dans aucune de nos politiques ne vise à limiter, restreindre ou entraver votre droit à prendre part aux activités concertées protégées en vertu de l'article 7 de la National Labor Relations Act, qu'il s'agisse notamment de discussions sur les salaires, les horaires, les conditions de travail, les risques pour la santé ou les problèmes de sécurité.

