

Code d'éthique

Guide d'éthique pour la conduite
des affaires et la prise de décisions

Mise à jour 2020

Financière
Foresters 

Aider est notre raison d'être.^{MC}

Rendez-vous sur foresters.com pour découvrir comment nous pouvons vous aider.

Table des matières

01 Un message du président et chef de la direction

02 L'importance de l'éthique

02 Comment utiliser le Code

02 Comment signaler une infraction au Code

03 Que se passe-t-il si je signale une infraction?

04 Notre rôle dans un milieu de travail éthique

04 Propriété du produit du travail

04 Qu'en est-il des activités extérieures?

04 Maintenir l'excellence de la réputation

05 Communications avec les médias

06 Le respect de nos relations

06 Respecter nos collègues

06 Servir nos membres, nos clients et leurs collectivités

06 Traitement équitable de nos clients

07 Respecter nos partenaires

08 Relations d'affaires éthiques

08 Choisir les fournisseurs équitablement

08 Comprendre les conflits d'intérêts

08 Comment éviter un conflit d'intérêts

09 Le partager d'information

09 L'acceptation et l'offre de cadeaux et de divertissements

11 Le respect de la vie privée et de la confidentialité

11 Traitement des renseignements chez Foresters

12 Traitement des demandes d'information

13 La tenue de dossiers éthique

13 Respect des droits d'auteur et des licences

14 La promotion d'une forte culture de gestion des risques

14 Notre rôle dans la gestion des risques

15 L'assurance de l'intégrité financière et le maintien de contrôles internes

15 Maintien de contrôles appropriés

15 Traitement de l'argent

15 Dissuasion de la fraude

16 Éviter la corruption et les pots-de-vin

16 Détection du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme

18 Protection de nos actifs

18 Utilisation appropriée de la technologie

18 Frais personnels

19 L'éthique et la loi

19 Respect des normes professionnelles

19 Connaître et respecter la loi

21 La mise en pratique du Code

21 Comment nous contacter ou nous faire part de vos préoccupations

22 Comment remplir le formulaire d'attestation du Code d'éthique et de divulgation des conflits d'intérêts

23 Politiques pertinentes

Un message du président et chef de la direction



Depuis ses débuts en 1874, Financière Foresters^{MC} aide les familles à bâtir leur sécurité financière, à s'entraider et à faire une différence dans leurs collectivités. Près d'un siècle et demi plus tard, cet engagement envers le bien-être des familles et des collectivités continue de nous définir et de nous distinguer des autres.

À titre de société internationale de secours mutuel, Foresters est, par sa nature même, un assureur vie à vocation plus large : aider ses membres et soutenir leurs collectivités. Foresters n'a pas d'actionnaires. La société existe pour ses membres et réinvestit ses profits pour les soutenir, eux et les collectivités dans lesquelles ils vivent.

Foresters est authentiquement déterminée à atteindre ces objectifs qui nous définissent au plus profond de nous-mêmes. Cela fait partie intégrante de qui nous sommes, à partir du travail que nous faisons, des employés que nous recrutons et des clients avec lesquels nous faisons affaire. Cette détermination dicte notre façon d'agir, surtout lorsque le monde ne nous regarde pas.

Chaque jour, dans tout ce que nous faisons, nous nous efforçons d'atteindre nos objectifs de façon éthique et conforme aux normes les plus élevées d'intégrité et de professionnalisme. Nous sommes fiers de notre réputation d'équité et d'honnêteté, et nous nous attendons à ce que toutes les personnes associées à Foresters fassent ce qu'il faut, de la bonne façon, pour nos membres, nos clients, nos employés et les autres parties concernées.

Veillez vous familiariser avec le présent Code d'éthique et vous en servir pour vous guider dans la conduite des affaires et la prise de décisions. Si vous avez des questions, communiquez avec votre gestionnaire ou un membre de la direction qui vous aidera à trouver une solution juste, équitable et conforme aux valeurs de Foresters.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jim Boyle'.

Jim Boyle
Président et chef de la direction
Financière Foresters

L'importance de l'éthique

Foresters est déterminée à maintenir des normes éthiques élevées et à se conformer à toutes les lois applicables. Le présent Code d'éthique (le « Code ») incarne nos valeurs et décrit les pratiques et les principes auxquels nous adhérons et que nous respectons. Il fournit un cadre pour la prise de décisions éthiques dans l'exercice quotidien de nos activités chez Foresters. Notre Code repose sur quatre principes éthiques :

- Nous nous conduisons envers les autres selon les normes les plus élevées de professionnalisme, d'honnêteté, d'équité et de respect, et de façon à protéger les actifs et les ressources de Foresters.
- Nous veillons à servir au mieux les intérêts de nos membres et de nos clients.
- Nous respectons tous les règlements et toutes les lois, politiques et normes applicables à nos activités.
- Nous évitons les situations qui nous mettent en conflit avec nos obligations envers Foresters, nos membres et nos clients.

Comment utiliser le Code

Le Code vise à fournir des directives fondées sur les principes d'un cadre de travail qui repose sur l'éthique et la conformité, afin d'encourager, d'inspirer et de récompenser une conduite appropriée. On s'attend à ce que toutes les personnes associées à Foresters connaissent le Code et adhèrent à ses principes en tout temps.

Le Code s'applique à tous les administrateurs, dirigeants, employés, représentants et employés contractuels de l'Ordre Indépendant des Forestiers et de ses filiales dans

le monde entier (collectivement « Foresters »). Nous nous attendons également à ce que nos membres dirigeants, nos bénévoles, nos prestataires de services, nos fournisseurs et nos entrepreneurs indépendants adhèrent aux valeurs et aux principes décrits dans le Code dans leurs relations et interactions avec Foresters ou dans le cadre de toute entreprise ou activité menée au nom de Foresters.

Bien que le Code décrive notre approche en matière d'éthique commerciale, il est impossible d'aborder tous les scénarios possibles dans un seul document. Pour en savoir plus, veuillez consulter les politiques de Foresters mentionnées tout au long de ce Code et énumérées dans le dernier chapitre, ou les diverses politiques et lignes directrices locales ou d'entreprise.

Comment signaler une infraction au Code

Nous avons tous un rôle à jouer pour nous assurer que le Code est appliqué dans nos activités quotidiennes et que des mesures sont prises pour remédier à toute conduite contraire à l'éthique ou illégale. Le signalement de toute préoccupation nous aide à maintenir notre engagement envers nos normes élevées d'éthique et d'intégrité. Nous encourageons les employés à poser des questions, à demander conseil et à signaler tout manquement connu ou soupçonné au Code. Nous pouvons nous sentir à l'aise d'aborder toute question, préoccupation ou infraction au Code dans un environnement exempt de représailles et de récrimination. Foresters ne tolère aucun acte de représailles contre toute personne qui signale de bonne foi une conduite qu'elle sait ou soupçonne être contraire à l'éthique ou illégale. Nous facilitons le signalement des préoccupations ou violations en offrant diverses options de signalement, notamment :

L'importance de l'éthique

- aborder la question avec un gestionnaire ou un cadre supérieur;
- s'adresser au Service juridique, aux Ressources humaines, au Service de la conformité, au Service de la vérification interne ou;
- soulever la question auprès du conseil d'administration; ou
- appeler notre ligne d'assistance mondiale en matière de conformité. Vous pouvez utiliser ce service si vous préférez rester anonyme ou si vous estimez que votre problème n'a pas été traité de manière appropriée.

Chacun d'entre nous a la responsabilité de signaler toute conduite que nous savons ou soupçonnons être contraire à l'éthique ou illégale, ou toute infraction au Code. Le fait de ne pas signaler l'incident dans un délai raisonnable constitue en soi une infraction au présent Code.

Que se passe-t-il si je signale une infraction?

Les questions et les signalements sont les bienvenus et restent confidentiels. Nous prenons tous les signalements au sérieux. Ils nous aident à clarifier la conduite appropriée et à protéger notre intégrité et notre réputation.

Nous enquêtons sur tous les signalements de conduite contraire à l'éthique connue ou soupçonnée de manière opportune, appropriée et sensible. Nous pouvons prendre des mesures disciplinaires contre toute personne qui enfreint le présent Code ou les politiques et lignes directrices connexes, ou mettre fin à notre relation avec elle. Si la violation du Code enfreint aussi une loi, des poursuites peuvent également en résulter.

Pour en savoir plus, reportez-vous à ces politiques connexes (en anglais seulement) :

- Ethics Reporting/Whistleblower Policy
- Whistleblowing Policy (Royaume-Uni)

Foire aux questions

Q : J'ai été embauché comme employé contractuel. Le Code s'applique-t-il à moi et dois-je remplir le Formulaire d'attestation et de divulgation?

R : Oui. Tous les employés de Foresters, y compris les employés contractuels sur la feuille de paie, sont tenus d'adhérer au Code et de remplir annuellement le formulaire d'attestation et de divulgation du Code d'éthique.

Q : Où puis-je trouver le formulaire annuel d'attestation et de divulgation du Code et comment dois-je le remplir?

R : Chaque année en décembre, les employés reçoivent un courriel contenant des instructions sur la façon de remplir le formulaire annuel d'attestation et de divulgation. Les employés en congé doivent remplir le formulaire annuel d'attestation et de divulgation à leur retour au travail. En Amérique du Nord, ce formulaire se trouve sur le portail des employés et au Royaume-Uni, il se trouve sur le HR Hub.

Notre rôle dans un milieu de travail éthique

De nombreuses entreprises ont des piliers de responsabilité sociale, mais Foresters existe uniquement pour enrichir la vie de ses membres, de ses clients, de leurs familles et des collectivités où ils vivent. Nous concrétisons notre objectif de trois façons :

- Nous aidons nos membres et nos clients à répondre à leurs besoins de sécurité financière en leur offrant des produits et services de qualité.
- Nous offrons des bénéfices de membre¹ uniques qui aident nos membres, nos clients et leurs familles à profiter davantage de la vie.
- Nous offrons des occasions d'engagement communautaire par l'entremise d'activités familiales et d'événements commandités par Foresters.

Notre réputation d'intégrité est l'un de nos plus précieux atouts et sa protection est une responsabilité que nous partageons tous. Nous mesurons notre succès non seulement par rapport à nos résultats, mais aussi à la façon dont nous les obtenons. Dans la réalisation de notre engagement envers l'intégrité :

- Nous sommes honnêtes, ouverts et dignes de confiance.
- Nous traitons les autres avec courtoisie et respect, même dans des situations difficiles ou émotionnelles.
- Nous n'acceptons que les normes éthiques les plus élevées.
- Nous prêtons attention à la façon dont les choses se font, pas seulement aux résultats finaux.
- Nous sommes ouverts d'esprit et apprécions les opinions, les styles et les antécédents des autres.

Propriété du produit du travail

Tout produit que nous créons dans le cadre de nos fonctions auprès de Foresters appartient à Foresters et ne peut être vendu ou partagé à l'extérieur de Foresters sans sa permission expresse et écrite.

Qu'en est-il des activités extérieures?

Les employés sont libres de participer à des activités extérieures professionnelles, politiques ou bénévoles dans leur temps libre. Le temps ou les biens de Foresters ne devraient pas être utilisés pour mener de telles activités, et ils ne devraient pas nuire à notre capacité d'assumer nos responsabilités envers Foresters ou nos membres et clients, ni nuire à la réputation de Foresters. Nous prenons soin d'éviter de nous impliquer dans une association bénévole ou de participer à des activités bénévoles qui pourraient nuire à notre propre réputation ou à celle de Foresters.

Maintenir l'excellence de la réputation

Foresters a investi d'importantes ressources dans la création et la protection de son nom, de sa marque, de ses logos et d'autres marques de commerce. Foresters est propriétaire de ces actifs, et nous devons nous assurer que leur utilisation est limitée à des fins commerciales légitimes de Foresters et uniquement selon les modalités et conditions établies par Foresters.

Lorsque nous représentons Foresters dans l'industrie ou en public (p. ex. en participant à des conférences, en parlant ou en présentant des exposés à des particuliers et à des groupes, ou en affichant du contenu en ligne, comme dans des blogues ou sur des médias sociaux), nous nous assurons d'être qualifiés et

Notre rôle dans un milieu de travail éthique

compétents pour atteindre l'excellence de façon à améliorer notre réputation professionnelle et à donner une image positive de Foresters. Si vous prévoyez parler au nom de Foresters, veuillez en informer le service des Communications d'entreprise et/ou de la Conformité, selon le cas.

Communications avec les médias

Les demandes de renseignements des médias et de la presse seront traitées rapidement, de façon appropriée et uniforme. Seuls les employés expressément désignés peuvent communiquer avec les médias ou le grand public au nom de Foresters. Tous les communiqués de presse sont rédigés par les personnes désignées et il est interdit aux employés de transmettre au nom de Foresters toute communication fautive, trompeuse ou nuisible à notre réputation ou contraire au présent Code. Nos coordonnées pour les médias sont affichées sur le site foresters.com.

Foresters utilise une variété de réseaux de médias sociaux, tels que Facebook et LinkedIn, pour échanger avec divers publics et promouvoir nos bonnes œuvres. Les employés désignés s'assurent que les communications transmises sur ces réseaux sont conformes au Code et aux politiques locales applicables. Tous les membres, clients, employés et autres intervenants sont tenus d'adhérer aux principes du Code lorsqu'ils publient en ligne au nom de Foresters, et lorsqu'un employé, un membre ou une autre personne communique en ligne à titre personnel, il ou elle doit le faire d'une manière conforme au Code et à ses normes. Seules les personnes autorisées à représenter Foresters sur les médias sociaux peuvent le faire.

Pour en savoir plus, reportez-vous à ces politiques connexes (en anglais seulement) :

- Social Media Policy
- Substance Abuse and Impairment Policy

Foire aux questions

Q : J'ai fait la plus grande partie du travail pour créer un contenu de formation bien reçu et mis en œuvre à Foresters. Si je change d'emploi, j'aimerais l'inclure dans mon portfolio. Est-ce que je peux le faire?

R : Vous pouvez inclure des exemples de travaux antérieurs dans votre curriculum vitae ou votre portfolio professionnel, mais n'oubliez pas que Foresters est propriétaire de tout matériel lié au travail que vous avez créé et que ce travail ne peut être vendu, modifié ou partagé à l'extérieur de Foresters, sans autorisation expresse.

Q : Puis-je partager, aimer, retransmettre ou commenter les messages officiels de Foresters sur les médias sociaux?

R : Oui, et nous vous encourageons à le faire de manière professionnelle et respectueuse.

Le respect de nos relations

Respecter nos collègues

Foresters s'engage à promouvoir une culture de collaboration, de créativité, de diversité et de respect mutuel. Nous nous efforçons à offrir et à maintenir un milieu de travail productif et gratifiant. Les employés sont traités avec dignité et respect et peuvent travailler dans un environnement sécuritaire et sain, exempt de discrimination, de harcèlement, de violence, de menaces et d'intimidation. Les employés sont valorisés et soutenus pour qu'ils puissent atteindre leur plein potentiel.

Nos employés sont embauchés, rémunérés, affectés, disciplinés ou promus en fonction de leurs compétences, de leur expérience, de leur rendement et de leurs qualifications. Foresters est un employeur qui souscrit au principe de l'égalité d'accès à l'emploi et nous ne faisons aucune discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, le handicap, l'origine ethnique ou nationale, l'âge, la religion ou la croyance, l'orientation sexuelle, l'état civil, la grossesse ou tout autre motif couvert par la législation sur les droits de la personne ou la réglementation locale.

Foresters ne tolère aucune forme de violence ou de harcèlement au travail et prendra des mesures raisonnables pour prévenir et traiter de façon proactive et efficace toute forme de violence ou de harcèlement au travail. Si vous avez des préoccupations, communiquez avec un représentant des Ressources humaines.

- Le harcèlement en milieu de travail consiste à adopter une conduite qu'on sait, ou devrait raisonnablement savoir, être importune ou offensante. Cela comprend la conduite, les commentaires, les gestes ou les contacts fondés sur la race, la couleur, le sexe, le handicap, l'origine ethnique ou nationale, l'âge, la religion ou la croyance, l'orientation sexuelle, l'état

matrimonial ou familial, l'état civil, la grossesse ou tout autre motif couvert par la législation relative aux droits de la personne ou les règlements locaux du travail.

- Le harcèlement sexuel est une forme de harcèlement en milieu de travail qui implique des commentaires ou des comportements à connotation sexuelle importuns ou fondés sur le sexe ou l'orientation sexuelle et est également expressément interdit.
- La violence en milieu de travail consiste à tenter d'utiliser ou à utiliser la force physique contre un travailleur en milieu de travail qui lui cause ou pourrait lui causer des blessures physiques. Il s'agit également de faire des déclarations ou de se comporter d'une manière qui pourrait raisonnablement être interprétée comme une menace d'employer contre une personne une force physique qui pourrait leur causer des blessures physiques.

Servir nos membres, nos clients et leurs collectivités

Chez Foresters, l'enrichissement de la vie de nos membres, de nos clients et de leurs collectivités fait partie intégrante de notre objectif. Nos membres et nos clients nous font confiance et nous réaffirmons cette confiance chaque jour dans tout ce que nous faisons. Nous agissons dans l'intérêt de nos membres et de nos clients et nous cherchons des occasions de faire une différence dans leurs collectivités et d'apporter des changements positifs et durables.

Traitement équitable de nos clients

Le traitement équitable des clients fait partie intégrante de notre culture éthique. Nous nous efforçons de fournir des produits et services qui sont justes, clairs et répondent aux besoins de nos

Le respect de nos relations

membres et clients. Nous faisons affaire avec des distributeurs qui détiennent une licence appropriée et connaissent bien les produits, les bénéfices ou les services offerts par Foresters. Nous traiterons les plaintes et les différends de façon équitable et professionnelle. Le matériel publicitaire, promotionnel ou autre que nous fournissons aux points de vente est clair, transparent, précis et équitable. Nos structures de rémunération, de commissions et d'incitations sont appropriées et encouragent les pratiques exemplaires.

Respecter nos partenaires

Foresters croit que la croissance et la prospérité de nos membres, nos clients et leurs familles sont liées aux collectivités dans lesquelles ils vivent. Nous mesurons notre succès non seulement par rapport à notre solidité financière, mais aussi à l'impact positif que nous avons sur nos membres, nos clients, leurs familles et leurs collectivités.

Offrir des occasions de bénévolat inspirantes et établir des relations durables avec des partenaires communautaires sont des aspects importants de notre identité et de ce qui nous démarque sur le marché. Nous traitons tous nos partenaires communautaires selon des normes élevées d'honnêteté, d'équité et de courtoisie, et nous cherchons continuellement à obtenir et à partager des commentaires afin d'améliorer l'impact que nous avons ensemble pour atteindre nos objectifs d'investissement communautaire et ceux de nos partenaires.

Lorsque nous participons à nos activités bénévoles, il est important de se rappeler que nous représentons Foresters et que ce Code s'applique à ces activités.

Pour en savoir plus, reportez-vous à ces politiques connexes :

- Respect in the Workplace Policy (en anglais seulement)
- Code d'éthique des bénévoles

Foire aux questions

Q : Si je me sens harcelé par un employé en dehors des heures de travail, est-ce quand même considéré comme du harcèlement en milieu de travail?

R : Le harcèlement peut prendre de nombreuses formes, y compris à l'extérieur de l'entreprise ou sur les médias sociaux. Quel que soit le lieu, les règles énoncées dans le présent Code s'appliquent et aucune forme de harcèlement ou de violence au travail ne sera tolérée.

Q : Que dois-je faire si je me sens mal à l'aise avec mes collègues qui se moquent de mes antécédents culturels?

R : Il est important de signaler cette situation, car ce genre de comportement enfreint le Code.

Q : Une collègue a fait une erreur et notre gestionnaire s'est fâché et lui a crié après devant l'équipe, ce qui nous a tous mis mal à l'aise. Devrait-on tolérer ce genre de comportement?

R : Non. Ce comportement est inacceptable et doit être signalé.

Relations d'affaires éthiques

Foresters compte sur des fournisseurs externes pour de nombreux types de produits et services, des fournisseurs de technologie complexe aux fournitures de bureau et autres besoins commerciaux. Nous devons développer et entretenir des relations d'affaires avec intégrité, respect et selon les plus hautes attentes professionnelles les uns envers les autres.

Choisir les fournisseurs équitablement

Foresters choisit ses fournisseurs au moyen d'une concurrence équitable fondée sur le mérite, la capacité concurrentielle, le prix, la fiabilité et la réputation. Toutes les dépenses d'affaires de Foresters doivent être dûment approuvées avant l'achat et être justifiables. Dans le cas d'achats importants, des évaluations appropriées des risques et une diligence raisonnable doivent être effectuées et approuvées, conformément aux politiques et procédures établies, avant l'engagement de fonds ou le début de la prestation de services ou la fourniture de produits.

Comprendre les conflits d'intérêts

Lorsque nous représentons Foresters, nous devons éviter tout conflit d'intérêts réel ou perçu. Un conflit survient lorsque nos intérêts personnels interfèrent de quelque façon que ce soit avec le travail que nous faisons pour Foresters, nos membres et nos clients, ou lorsque nous prenons des mesures ou avons des intérêts qui nous empêchent d'accomplir notre travail de façon objective et efficace. Cela signifie que nous ne devons pas faire passer nos intérêts personnels avant les intérêts de Foresters ni nous engager dans des activités qui pourraient être en concurrence ou en conflit avec les objectifs commerciaux ou fraternels de Foresters. Nous devons également veiller à ne pas entrer dans des situations qui pourraient donner l'apparence d'un conflit d'intérêts. Voici quelques exemples de conflit d'intérêts :

- Faire affaire avec des personnes qui sont ou deviennent des amis ou des membres de la famille.
- Avoir une relation amoureuse avec une ou un collègue de travail qui relève de nous.
- Un membre de la famille ou un ami a un intérêt financier dans un fournisseur potentiel.
- Être associé à des ententes entre Foresters et des fournisseurs qui pourraient entraîner des gains ou des avantages personnels pour soi-même ou un membre de la famille.

Dans toutes les situations où un ami ou un membre de la famille a un intérêt financier ou personnel dans une affaire concernant Foresters, nous avons l'obligation de le divulguer immédiatement. Plus particulièrement, la divulgation complète doit avoir lieu avant d'approuver une entente contractuelle, d'y participer, de procéder à un vote ou d'amener autrement Foresters à conclure une affaire avec une partie avec laquelle il pourrait y avoir un conflit d'intérêts potentiel ou apparent.

Comment éviter un conflit d'intérêts

La meilleure façon d'éviter un conflit d'intérêts est de divulguer le plus tôt possible, sur le formulaire d'attestation et de divulgation de notre Code d'éthique, tout conflit d'intérêts potentiel à une personne en position d'autorité, comme un gestionnaire ou un dirigeant de Foresters.

Foresters interdit expressément à tous les employés d'embaucher un membre de leur famille, un client ou une personne avec qui ils sont étroitement liés, comme dans le cas d'une cohabitation, d'une relation amoureuse ou d'une autre relation intime, s'ils devaient relever l'un de l'autre ou étaient en mesure d'influencer

Relations d'affaires éthiques

toute décision concernant l'embauche, la promotion, l'évaluation du rendement, la supervision, la révision salariale ou le licenciement de l'un ou de l'autre. Cette politique s'applique également lorsque des personnes deviennent apparentées ou forment des relations étroites après la mise en place de la structure hiérarchique. Afin d'assurer une objectivité totale, Foresters encouragera l'une ou l'autre des personnes à quitter volontairement son poste ou à démissionner ou, en l'absence d'une telle décision, congédiera un des employés ou les deux.

Des lignes directrices portant sur certaines situations courantes sont incluses ici, mais il est impossible d'anticiper toutes les situations que nous pourrions rencontrer. Le bon sens et le bon jugement devraient toujours nous guider. En cas de doute, adressez-vous à un représentant du Service juridique, de la conformité, de la vérification interne ou des ressources humaines, suivant la situation.

Le partager d'information

Nous devons établir des relations solides et durables avec nos prestataires de services et nos fournisseurs et leur permettre de faire affaire avec nous de la façon la plus pratique possible. Pour les aider à réaliser leur mandat, nous avons souvent besoin de divulguer des renseignements confidentiels, comme nos plans d'affaires, nos objectifs, nos politiques et nos normes.

En tenant nos prestataires de services et nos fournisseurs informés, nous devons éviter de répandre des rumeurs, de spéculer ou de partager des informations trompeuses. Nous ne faisons pas de promesses que Foresters ne peut pas tenir et nous ne mettons pas la société dans des situations où elle pourrait profiter injustement des autres. Nous évitons les actions qui pourraient être considérées comme manipulatrices, la dissimulation ou l'abus d'informations, la présentation erronée de faits ou d'autres pratiques commerciales déloyales.

Nous devons également veiller à ne pas discuter des affaires de Foresters, en particulier des projets d'achats importants, dans des lieux publics ou là où nous pourrions être entendus par des fournisseurs, ni avec des membres de notre famille, des amis, des membres ou des clients qui sont associés à un fournisseur actuel ou éventuel.

L'acceptation et l'offre de cadeaux et de divertissements

De temps à autre, des cadeaux, faveurs, avantages ou divertissements (cadeaux d'entreprise) peuvent nous être offerts ou remis par des fournisseurs ou d'autres partenaires commerciaux. Les cadeaux d'entreprise doivent être évités ou être d'une valeur nominale (moins de 100 \$ en Amérique du Nord; 50 £ au Royaume-Uni), comme les articles promotionnels tels que stylos, chapeaux, blocs-notes ou tasses. Nous pouvons également avoir l'obligation de mentionner les cadeaux et divertissements ou de demander une approbation avant de les accepter ou de les offrir. Si vous ne savez pas si un cadeau d'entreprise est convenable, parlez-en à notre gestionnaire. Des lois s'appliquent aux cadeaux et aux divertissements lorsqu'on traite avec des représentants du gouvernement et ils sont illégaux dans certains pays. Avant d'offrir des cadeaux à des représentants du gouvernement, adressez-vous au Service juridique ou au Service de la conformité.

Pour en savoir plus, reportez-vous à ces politiques connexes (en anglais seulement) :

- Procurement Policy
- Third Party Risk Management Policy
- Gifts Policy (Royaume-Uni)

Relations d'affaires éthiques

Foire aux questions

Q : Un ami de longue date a récemment accepté un emploi chez un fournisseur de Foresters. Nous nous voyons souvent depuis de nombreuses années. Le nouvel emploi de mon ami représente-t-il un problème éthique?

R : La politique de Foresters ne vise pas à perturber les amitiés personnelles. Toutefois, si vous choisissez ou supervisez le fournisseur ou la personne au nom de Foresters, vous devriez divulguer votre amitié à la direction et pourriez devoir vous abstenir de participer aux décisions concernant ce fournisseur.

Q : Un important partenaire d'affaires m'a récemment offert d'utiliser sa maison de vacances pour une fin de semaine. La maison lui appartient, alors ça ne lui coûte rien de me laisser y séjourner. Puis-je y aller?

R : Non. Cette offre représente une grande valeur, même si le partenaire commercial ne « paie » pas pour votre séjour. L'acceptation de cette offre constitue une violation des politiques de Foresters. Vous devriez divulguer cette offre à votre gestionnaire ou au Service de la conformité.

Q : Je suis représentante des ressources humaines à Foresters. Nous faisons appel à des agences de recrutement dans le cadre de notre travail. Une agence avec qui je fais affaire de temps en temps m'a envoyé une boîte de chocolats pour me remercier de notre clientèle. Puis-je l'accepter?

R : Oui. Le cadeau est peu fréquent et de valeur nominale. S'il y avait plusieurs cadeaux de la même agence, vous devriez déterminer s'il y a un conflit d'intérêts. En cas de doute, adressez-vous à votre gestionnaire ou à un représentant des Ressources humaines ou de la Conformité.

Q : Si je recommande un membre de ma famille pour un poste chez Foresters et qu'il est embauché, dois-je remplir un nouveau formulaire d'attestation et de divulgation, même si j'en ai rempli un pendant le processus annuel?

R : Oui, vous devrez divulguer qu'un membre de votre famille a été embauché (y compris les étudiants d'été) en remplissant un nouveau formulaire d'attestation et de divulgation et en le transmettant aux Ressources humaines dès que le membre de votre famille sera embauché.

Le respect de la vie privée et de la confidentialité

Nous nous engageons à protéger les renseignements confidentiels, qu'ils concernent Foresters, nos membres, nos clients, nos employés, nos collègues, nos fournisseurs ou nos partenaires commerciaux, contre la perte, le vol, la collecte et l'accès non autorisés, la divulgation ou le mauvais usage. Le respect de la vie privée de nos membres, nos clients et nos employés est essentiel au maintien de notre bonne réputation. La protection des renseignements personnels est la responsabilité de chacun.

Les renseignements confidentiels peuvent comprendre les secrets commerciaux, les dossiers des employés ou du personnel, les dossiers médicaux, les plans d'affaires et les propositions, les prévisions des ventes, les stratégies de marketing, les listes de clients, les stratégies d'établissement des prix, les plans de construction, les données sur les fournisseurs, les nouveaux clients potentiels et les renseignements sur la recherche et le développement.

Nous suivons les lois applicables et avons établi des politiques et des normes de confidentialité et de sécurité pour nous assurer de traiter les renseignements confidentiels avec le plus grand soin. Nous sommes transparents quant à la façon dont nous recueillons, utilisons et partageons les renseignements personnels et nous le faisons uniquement à des fins commerciales légitimes ou avec le consentement des personnes visées.

Traitement des renseignements chez Foresters

Nous recueillons et utilisons beaucoup de renseignements sur nos membres, nos clients, nos employés et les autres personnes avec lesquelles nous entretenons des relations. Ces renseignements sont essentiels à notre succès et doivent être protégés en tout temps. La divulgation inappropriée de renseignements peut avoir de graves conséquences et entraîner des poursuites judiciaires contre Foresters ou nuire à sa réputation. Même lorsque nous ne sommes plus associés à Foresters, nous avons le devoir de protéger les renseignements confidentiels et nous devons retourner tous les fichiers, dossiers et autres renseignements confidentiels de Foresters en notre possession lorsque nous quittons la société.

Nous devons protéger les renseignements confidentiels contre toute divulgation à quiconque sans but commercial légitime. Les dossiers et les fichiers des administrateurs ou des employés de Foresters ne peuvent être consultés qu'à des fins commerciales légitimes et doivent demeurer confidentiels.

Nous devons être particulièrement prudents lorsque nous communiquons par courriel, sur les médias sociaux ou Internet, car la divulgation par inadvertance de renseignements exclusifs ou confidentiels peut présenter des risques pour nous et d'autres personnes.

Foresters a établi diverses politiques et normes pour protéger les renseignements personnels et commerciaux confidentiels. Les employés doivent veiller à ce que leur espace de travail, p. ex. les bureaux et les aires communes, ne donne pas accès par inadvertance à des renseignements confidentiels, sur papier ou sous forme électronique.

Le respect de la vie privée et de la confidentialité

Traitement des demandes d'information

Les renseignements personnels que nous traitons sont protégés par la loi et sont confidentiels. Nous ne donnons accès aux renseignements personnels qu'aux employés de Foresters qui en ont besoin pour effectuer leur travail. Lorsque nous donnons accès à des renseignements personnels dans ces circonstances, nous devons clairement reconnaître que ces renseignements sont confidentiels et doivent être traités de façon appropriée.

Les renseignements personnels des membres, des clients et des employés ne sont transmis à l'extérieur de Foresters qu'à des fins commerciales légitimes, avec le consentement de la personne concernée ou conformément à la loi.

Si vous n'êtes pas certain si des renseignements personnels peuvent être divulgués, consultez votre gestionnaire ou un représentant du Service juridique, de la conformité, de la vérification interne ou des ressources humaines, selon le cas.

Pour en savoir plus, reportez-vous à ces politiques connexes(en anglais seulement) :

- Privacy and Data Protection policies
- Information Security Policies and Standards
- Records Management Policy
- Clean Desk Policy

Foire aux questions

Q : Je suis un employé du service à la clientèle et j'ai récemment reçu un appel d'une personne demandant si son ex-conjoint l'avait retirée comme bénéficiaire de son produit de Foresters. Puis-je fournir cette information?

R : Non. Tous les renseignements sur les membres et les employés doivent demeurer confidentiels. Notre membre est notre client, pas le bénéficiaire. Nous devons obtenir l'autorisation de notre membre pour divulguer ses renseignements personnels.

Q : Je comprends que les renseignements que j'utilise au travail sont « confidentiels ». Est-ce que ça veut dire que je ne peux en parler à personne, pas même aux autres employés?

R : Confidentiel veut dire que les renseignements sont privés et doivent être conservés en toute sécurité. N'en parlez qu'avec les employés qui ont besoin d'en être informés pour accomplir leur travail. Dans le doute, demandez à votre gestionnaire de clarifier la situation.

La tenue de dossiers éthique

Foresters s'engage à tenir des dossiers précis et fiables afin de respecter ses obligations juridiques et financières, et de gérer ses affaires. Les dossiers comprennent tous les documents papier et électroniques ainsi que toutes les transactions et tous les documents relatifs à nos activités.

Toutes les transactions et tous les documents financiers doivent être correctement et exactement consignés et ne doivent pas être modifiés, dissimulés, ni falsifiés. Nos livres et registres doivent refléter fidèlement toutes les transactions commerciales. Il est interdit de ne pas divulguer ou comptabiliser des revenus, dépenses, actifs ou passifs.

Les employés doivent se conformer aux politiques, lignes directrices et exigences de conservation établies pour satisfaire aux exigences commerciales, financières, juridiques et réglementaires applicables.

Respect des droits d'auteur et des licences

Une grande partie des renseignements, du matériel ou des actifs que nous utilisons dans le cadre de nos activités avec Foresters sont protégés par les lois sur le droit d'auteur ou assujettis à des exigences en matière de licence. Cela comprend les logiciels, les livres, les revues et les publications professionnelles. La propriété intellectuelle, comme les présentations, les diaporamas, le matériel de formation ou le produit du travail de fournisseurs, consultants ou autres, pourrait également être protégée par le droit d'auteur. Il est illégal de reproduire, distribuer ou modifier du matériel protégé par le droit d'auteur sans autorisation appropriée. Nous devons également nous abstenir d'installer ou d'utiliser des logiciels ou d'autres éléments assujettis à des accords de licence.

Pour en savoir plus, reportez-vous à ces politiques connexes (en anglais seulement) :

- Records Management Policy (Amérique du Nord)
- Anti-Fraud Policy
- Regulatory Compliance Management Policy
- Internal Control Policy
- Financial Crime Manual (Royaume-Uni)

Foire aux questions

- Q :** Je naviguais sur Internet et j'ai trouvé des informations sur notre marché. J'ai téléchargé l'article et j'aimerais l'utiliser dans une proposition que j'écris. Les lois sur le droit d'auteur s'appliquent-elles sur Internet?
- R :** Le matériel sur Internet peut être protégé par des droits d'auteur et si c'est le cas, vous aurez besoin d'une autorisation pour l'utiliser. Communiquez avec l'auteur pour obtenir l'autorisation et, lorsque vous utilisez le matériel, assurez-vous d'en mentionner la source.
- Q :** Je purge régulièrement mes fichiers et documents électroniques. Existe-t-il des règles sur les documents à conserver et ceux à supprimer?
- R :** Les documents électroniques qui sont des documents commerciaux devraient être conservés pendant la même durée que les documents papier. Consultez la politique de gestion des dossiers et les calendriers de conservation pour plus d'informations et la Computer Usage Policy au Royaume-Uni.

La promotion d'une forte culture de gestion des risques

Notre rôle dans la gestion des risques

Nous nous engageons à identifier et à évaluer régulièrement nos principaux risques et à les gérer de façon appropriée, et nous encourageons la transparence à l'égard de ces risques pour nous assurer que de bonnes décisions commerciales sont prises. Une gestion efficace des risques est essentielle à notre succès financier à long terme.

Notre philosophie en matière de risque repose sur la prémisse que nous acceptons et gérons les risques conformément à notre stratégie d'entreprise et à nos objectifs d'affaires, créant ainsi de la valeur pour nos membres, nos clients et nos autres partenaires. Notre culture de gestion des risques est fortement appuyée par la haute direction qui favorise une conduite appropriée. Elle commence par notre conseil d'administration et se poursuit par l'entremise de notre chef de la direction, de nos dirigeants et de nos employés.

Chez Foresters, nous jouons tous un rôle important dans la gestion de nos risques.

- Nous comprendrons les risques que nous gérons et ceux qui ont une incidence sur nos membres, nos clients et nos partenaires.
- Nous travaillerons ensemble pour atteindre nos objectifs commerciaux tout en respectant notre goût du risque et notre tolérance au risque.
- Nous intégrerons la gestion des risques à nos activités commerciales, impliquerons les bonnes personnes au bon moment et récompenserons les personnes qui prennent les bons risques de manière éclairée.

- Nous sommes transparents au sujet des risques et des résultats, alors nous pouvons tous tirer des leçons de nos expériences sans crainte de représailles.

Pour en savoir plus, reportez-vous à ces politiques connexes (en anglais seulement) :

- Risk Management Policy
- Change Management Policy
- Internal Control Policy

Foire aux questions

Q : Qu'est-ce que la gestion des risques et pourquoi est-ce important?

R : La gestion des risques vise à assurer l'atteinte des objectifs opérationnels de Foresters. Elle nous aide à identifier, évaluer, mesurer et surveiller les risques auxquels nous faisons face et à mettre en place un environnement de contrôle solide pour protéger les intérêts de nos membres.

Q : Je crois que l'un des contrôles d'exploitation de mon unité opérationnelle ne fonctionne pas efficacement et pourrait entraîner une perte pour Foresters. Que dois-je faire?

R : La culture de gestion des risques de Foresters encourage l'ouverture et la transparence. Vous devriez en parler à votre gestionnaire qui devrait signaler la question comme risque potentiel.

L'assurance de l'intégrité financière et le maintien de contrôles internes

Maintien de contrôles appropriés

Nous sommes déterminés à maintenir un cadre de contrôle interne solide. Cela nous aide à atteindre nos objectifs commerciaux, à atténuer les risques et à respecter nos obligations éthiques envers nos membres, nos clients et nos partenaires. Nous sommes tous responsables des contrôles internes de Foresters et nous devons comprendre leur lien avec nos rôles et responsabilités. Nous :

- comprendrons les objectifs de notre service et comment nous contribuons à les atteindre;
- établirons et maintiendrons des contrôles appropriés pour atteindre nos objectifs et atténuer les risques qui y sont associés;
- serons conscients des changements dans nos activités qui ont une incidence sur notre rôle et adapterons nos mesures de contrôle de façon appropriée pour faire face aux risques; et
- surveillerons régulièrement l'efficacité des contrôles internes dont nous sommes responsables et résoudrons les problèmes connexes en temps opportun.

Pour de plus amples renseignements, consultez votre gestionnaire ou notre politique de contrôle interne.

Traitement de l'argent

Lorsque nous traitons de l'argent, ou des instruments représentant de l'argent dans le cadre des activités de Foresters, nous devons comprendre que nous le faisons « en fiducie ». Tous les fonds recueillis au nom de Foresters ou de nos membres et clients doivent faire l'objet d'un reçu en bonne et due

forme et être acheminés rapidement aux autorités appropriées de Foresters. En aucun cas une personne associée à Foresters ne doit faire un usage personnel ou autre de ces fonds. Toute personne visée par le Code doit connaître et respecter la différence entre son argent personnel, les fonds des membres ou des clients et les fonds de Foresters. Il est expressément interdit de regrouper des fonds d'entreprise, de membres ou de clients avec des fonds personnels. Toutes les transactions impliquant le transfert de fonds doivent être complètes, traitées avec exactitude et en temps opportun.

Dissuasion de la fraude

Foresters ne tolère aucune activité frauduleuse dans le cadre de ses activités commerciales ou fraternelles. La fraude a des répercussions non seulement sur la stabilité de Foresters, mais aussi sur notre réputation au sein de l'industrie et auprès de nos membres, de nos clients et de leurs collectivités. La fraude est un acte malhonnête ou une omission intentionnelle faite à des fins personnelles ou commerciales. Voici quelques exemples d'actes frauduleux :

- le vol d'identité;
- la falsification de documents financiers et autres;
- le vol;
- la contrefaçon;
- la mauvaise utilisation des actifs de Foresters
- les déclarations fausses ou fictives.

L'assurance de l'intégrité financière et le maintien de contrôles internes

Éviter la corruption et les pots-de-vin

Lorsque nous négocions ou concluons des contrats ou d'autres ententes officielles avec des particuliers et des entreprises pour des services ou des produits professionnels, nous devons être guidés uniquement par les mérites de l'entente pour Foresters, nos membres et nos clients, et éviter toute conduite qui influence le jugement équitable, ou pourrait être perçue comme telle.

Foresters s'engage à agir avec honnêteté, intégrité et transparence. Nous menons nos activités conformément à nos objectifs et à nos valeurs. Il est interdit d'offrir ou d'accepter tout article qui pourrait être interprété comme un pot-de-vin ou un incitatif. La corruption consiste à donner à une personne un avantage financier ou autre pour l'encourager à s'acquitter de ses fonctions ou de ses activités de façon inappropriée ou pour la récompenser de l'avoir fait. Il s'agit notamment de chercher à influencer un décideur en lui donnant un avantage supplémentaire par rapport à ce qui peut légitimement être offert dans le cadre d'un appel d'offres. La corruption est une infraction pénale dans la plupart des pays. Foresters, ses administrateurs, dirigeants et employés peuvent faire face à de graves conséquences s'ils sont reconnus coupables d'avoir enfreint les lois sur la corruption.

Dans la conduite de nos affaires, nous ne devons pas être influencés ni tenter d'influencer les autres par des pots-de-vin, des cadeaux, des faveurs, des sommes d'argent, des rabais ou d'autres avantages personnels. De même, nous ne devons jamais donner ou promettre de donner des cadeaux, des

faveurs ou des avantages personnels à des intervenants de qui nous avons besoin de soutien ou de surveillance, comme les organismes gouvernementaux ou le personnel associé.

À moins d'y être autorisé par écrit par la direction, n'acceptez jamais d'argent comptant ou d'équivalent, ni de cadeau de grande valeur dans le cadre de la négociation d'une transaction commerciale.

Détection du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme

À l'instar de toutes les institutions financières, Foresters est tenue par la loi de mettre en place des politiques et des procédures pour prévenir, détecter et déclarer les activités soupçonnées d'être liées au blanchiment d'argent et au financement du terrorisme.

Les institutions financières peuvent devenir la cible de terroristes et de criminels qui ont l'intention de blanchir de l'argent ou de financer des activités terroristes ou criminelles. Le blanchiment d'argent transforme l'argent « sale » résultant d'activités criminelles en argent « propre », de sorte qu'il est difficile de retracer sa source initiale. Le financement du terrorisme consiste à utiliser cet argent pour financer des activités terroristes ou des groupes terroristes.

Nous nous engageons à identifier correctement nos clients et à signaler tout paiement, transaction ou autre activité suspecte, conformément à la loi. Tous les employés sont tenus de suivre une formation sur la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme et de se conformer à tous les programmes, et à toutes les politiques et procédures applicables.

L'assurance de l'intégrité financière et le maintien de contrôles internes

Pour en savoir plus, reportez-vous à ces politiques connexes (en anglais seulement) :

- Risk Management Policy
- Internal Control Policy
- Anti-Money Laundering and Anti-Terrorism Policy
- Anti-Fraud Policy
- Regulatory Compliance Management Policy
- Financial Crime Manual (Royaume-Uni)

Foire aux questions

Q : Qu'est-ce qu'une activité de contrôle?

R : Une activité de contrôle est un processus que nous mettons en place pour soutenir nos objectifs d'affaires, gérer les risques et détecter des problèmes. Des contrôles sont mis en place pour assurer que l'information est exacte, opportune, complète, fiable et uniforme. Voici quelques exemples d'activités de contrôle :

- séparation des tâches;
- examen et surveillance des contrôles et de l'information clé;
- limites d'autorisation;
- rapprochements et assurance de la qualité;
- contrôles d'accès et de modification pour les applications et systèmes informatiques;
- sauvegarde et restauration;

- politiques, normes et lignes directrices de l'entreprise;
- processus documentés.

Q : Je pense qu'un collègue commet une fraude contre Foresters, mais je n'en suis pas vraiment certain. Que dois-je faire?

R : Chacun de nous a la responsabilité de signaler tout soupçon de fraude. Vous devez immédiatement signaler la situation à l'Unité des enquêtes spéciales de Foresters, à votre agent de la conformité ou à la ligne d'assistance mondiale en matière de conformité, selon le cas.

Q : Je suis mal à l'aise avec certains fonds que nous avons reçus dans le cadre d'une récente proposition soumise à Foresters. Les fonds proviennent de diverses sources, y compris des paiements multiples de différents comptes bancaires. Je crains qu'il ne s'agisse d'une situation de blanchiment d'argent. Que dois-je faire?

R : Parlez-en à votre gestionnaire ou à un agent de la conformité.

Protection de nos actifs

Utilisation appropriée de la technologie

Les technologies et les systèmes de gestion de Foresters sont des actifs commerciaux essentiels que nous nous engageons à utiliser de façon appropriée. Les actifs de Foresters, par exemple machines, équipement, véhicules, bâtiments, systèmes d'affaires et de communication tels que téléphones, appareils mobiles, ordinateurs, photocopieurs, cartes de crédit et d'appel de l'entreprise, courrier électronique, messagerie instantanée, messagerie vocale, systèmes de courrier traditionnels, doivent être utilisés principalement pour les activités de Foresters.

Cela n'empêche pas l'utilisation personnelle occasionnelle et minimale de ces actifs, si elle est divulguée et approuvée de façon appropriée, et si une telle utilisation n'est pas contraire au présent Code ou aux politiques applicables. Les technologies et les systèmes de gestion de Foresters sont la propriété de Foresters et nous ne pouvons pas nous attendre à ce que les communications que nous envoyons, recevons ou stockons sur ces systèmes soient privées.

Frais personnels

Lorsque des frais personnels dépassant un niveau minimal sont engagés à l'aide des actifs de Foresters (p. ex. les services de messagerie, le courrier, les appels interurbains, les fournitures de bureau et les services d'impression), nous sommes tenus de déclarer et de rembourser immédiatement ces montants à Foresters.

Pour en savoir plus, reportez-vous à ces politiques connexes (en anglais seulement) :

- Information Security Policy and related Standards
- Computer Usage Policy
- Computer Software Use Policy (Amérique du Nord)

Foire aux questions

Q : Je fais du bénévolat pour une organisation caritative locale qui travaille auprès des enfants défavorisés. Puis-je utiliser l'équipement de Foresters pour copier des dépliants pour une collecte de fonds?

R : Foresters encourage la participation aux activités communautaires. Toutefois, votre gestionnaire devrait approuver l'utilisation des ressources de Foresters pour appuyer ces activités.

Q : Mon frère m'a donné un logiciel qui pourrait m'aider à préparer une présentation pour une prochaine réunion. Puis-je l'installer sur mon ordinateur de Foresters?

R : Vous devriez passer en revue toutes les politiques pertinentes et les normes de sécurité connexes ou vous adresser à votre gestionnaire.

L'éthique et la loi

Dans tout ce que nous faisons, nous devons agir de manière à inspirer confiance à nos membres, clients, employés et intervenants.

Lorsque nous nous trouvons dans une situation régie par des lignes directrices ou des normes professionnelles, nous devons toujours suivre la norme la plus élevée.

Respect des normes professionnelles

Foresters fait appel à une grande variété de professionnels dans le cadre de la conduite de ses affaires, du service à ses membres et à d'autres clients, aux commandites d'activités communautaires ou à la participation à celles-ci. Ce faisant, nous nous engageons à mener nos activités avec intégrité et dans le plein respect de la lettre et de l'esprit de toutes les lois et réglementations qui régissent nos activités.

En plus de se conformer au Code, bon nombre d'entre nous doivent également se conformer aux lignes directrices ou aux normes professionnelles ou réglementaires qui régissent notre conduite. Par exemple, le personnel de l'actuariat, de la comptabilité, de la vérification, des placements et du service juridique doit se conformer aux normes de professionnalisme, de déontologie et de conduite de l'industrie. De même, les professionnels des placements sont tenus de se conformer aux politiques de placement et à un code de conduite accepté par l'industrie.

Dans les situations où le Code et les autres normes applicables sont incohérents ou contradictoires, nous devons toujours respecter la norme la plus élevée.

Connaître et respecter la loi

Nous avons la responsabilité de connaître et de comprendre les lois qui s'appliquent à notre travail et de les respecter. Nous avons également l'obligation de signaler toute violation des lois ou conduite contraire à l'éthique que nous observons ou dont nous prenons connaissance. Plus précisément, nous ne devons pas nous livrer à ces activités : fraude, vol, détournement de fonds ou de temps de travail, vol de fournitures, de données, de documentation, de programmes informatiques ou de temps d'ordinateur, réception ou paiement de pots-de-vin ou de rabais, falsification de dossiers ou de documents, modification ou manipulation non autorisée de programmes ou documents informatiques, entre autres.

Les agressions verbales ou physiques, la possession ou l'utilisation d'une arme dans les locaux de Foresters et le non-respect des normes de propriété ou de sécurité sont expressément interdits. Par ailleurs, il est interdit à toute personne visée par le présent Code de posséder ou de consommer de l'alcool, du cannabis récréatif ou d'autres drogues au travail, dans le cadre des activités de Foresters ou au volant ou à titre de passager d'un véhicule appartenant à Foresters ou loué par Foresters. Bien que de l'alcool puisse être servi lors d'événements corporatifs, de ventes, de succursales ou d'événements communautaires de Foresters, nous sommes tous individuellement responsables de modérer notre consommation et de maintenir un comportement professionnel en tout temps.

L'éthique et la loi

Les employés doivent se conformer à toutes les lois applicables qui interdisent ou restreignent l'utilisation d'appareils mobiles et de téléphones cellulaires au volant. Par exemple, si nous nous rendons au travail en voiture et que nous souhaitons appeler pour signaler notre retard, nous devons le faire d'une manière légale dans notre territoire. Selon les lois locales, cela peut inclure l'utilisation d'un dispositif mains libres ou le fait de s'arrêter sur le bord de la route en toute sécurité.

Foire aux questions

Q : Les situations concernant l'éthique et la loi peuvent être complexes. Comment savoir si je fais ce qu'il faut?

R : Parfois, les lois ou les politiques sont claires, mais souvent, nous devons interpréter les choses en fonction de la situation. Lorsqu'une décision est prise, il est utile de se demander non seulement si elle est conforme aux politiques de Foresters, mais aussi quelle incidence elle aura sur les autres et comment nous nous sentirions si notre décision était rendue publique. Pourrions-nous honnêtement l'expliquer et la justifier? Votre gestionnaire est habituellement le mieux placé pour vous aider ou, si vous pensez qu'elle ou il ne peut pas résoudre le problème, communiquez avec le service des Ressources humaines ou de la Conformité, ou avec un cadre supérieur.

La mise en pratique du Code

Comment nous contacter ou nous faire part de vos préoccupations

Pour discuter de questions ou de préoccupations ou pour signaler des infractions présumées au Code, nous pouvons choisir parmi plusieurs options de signalement interne. Soulevez la question auprès d'un gestionnaire ou d'un cadre supérieur de Foresters :

En Amérique du Nord

Ressources humaines

416 429-3000, poste 4247

Sans frais 1 800 461-8431

humanresources@foresters.com

Service juridique, Conformité ou Vérification interne

416 467-2579, poste 2579

Sans frais 1 800 461-8431

Au Royaume-Uni

Ressources humaines

020 862 3400 et demandez pour le service des Ressources humaines, ou sans frais 0800 99 00 33, option 4

humanresources@foresters.co.uk

Responsable de la conformité,

Foresters House, Bromley, Kent

Téléphone 020 8628 3524

Directeur des affaires juridiques d'entreprise et chef de la conformité

416 467-2530

Sans frais 1 800 461-8431

Membre du conseil d'administration ou président d'un comité du conseil : Le conseil d'administration reçoit tous les signalements communiqués sur la ligne d'assistance mondiale en matière de conformité.

Contactez le service mondial de conformité : Si vous soupçonnez qu'une conduite est contraire à l'éthique, illégale ou frauduleuse, vous pouvez faire appel à notre service de signalement indépendant externe pour tout problème plus grave. Nous encourageons les groupes ou les particuliers à s'identifier lorsqu'ils signalent des préoccupations afin de faciliter toute enquête, mais vous pouvez rester anonyme si vous le souhaitez.

- Sans frais en Amérique du Nord : 1 877 201-9201
- Sans frais au Royaume-Uni : 0808 234 2060
- Électroniquement au <https://www.compliance-helpline.com/foresters.jsp>, ou
- Par la poste : Foresters c/o AlertLine Anonymous, 13950 Ballantyne Corporate Place, Suite 300, Charlotte, NC28277 USA

La mise en pratique du Code

Comment remplir le formulaire d'attestation du Code d'éthique et de divulgation des conflits d'intérêts

Le présent Code devrait être consulté régulièrement afin de guider la conduite éthique des affaires et la prise de décision et, au moins une fois par année, nous devrions tous relire le document en entier et remplir un formulaire d'attestation et de divulgation du Code d'éthique.

Chaque fois que nos circonstances changent au point de nuire à notre relation d'affaires avec Foresters, nous devons le divulguer en remplissant le formulaire d'attestation et de divulgation du Code d'éthique.

Le fait de refuser de signer et de soumettre ce formulaire sur demande, de fournir de fausses déclarations ou de retenir délibérément l'information requise entraînera des mesures disciplinaires pouvant mener jusqu'à un congédiement.

Foire aux questions

Q : Je crois avoir été témoin d'une infraction au Code. Que dois-je faire?

R : Toutes les questions sont encouragées et les signalements de manquements connus ou présumés à l'éthique relèvent de notre responsabilité. Il y a plusieurs façons d'obtenir des éclaircissements, y compris de façon anonyme, et ainsi, vous êtes protégé contre toute récrimination.

Q : Que se passe-t-il si j'utilise le service de signalement indépendant Conformité mondiale?

R : Si vous utilisez le service de signalement indépendant pour signaler une préoccupation ou une infraction au Code, des employés spécialement formés du prestataire

de services créeront un rapport confidentiel à partir de votre signalement par téléphone ou en ligne. Vous n'avez pas besoin de donner votre nom; vous pouvez rester anonyme si vous préférez. Vous devrez indiquer le pays d'où vous appelez et votre emplacement. Votre signalement est transmis confidentiellement au chef des affaires juridiques mondiales et au chef de la conformité de Foresters et/ou aux membres désignés du conseil d'administration de Foresters. Le prestataire de services vous fournira un numéro de suivi et un NIP afin que vous puissiez vérifier s'il y a des mises à jour ou ajouter des renseignements supplémentaires à votre signalement.

Politiques pertinentes

Le Code est appuyé et renforcé par diverses politiques et lignes directrices locales et d'entreprise, dont bon nombre sont citées en référence dans le présent document et ci-dessous. Les employés devraient connaître et respecter toutes les politiques et lignes directrices applicables, et ils devraient demander des conseils supplémentaires, au besoin. Les politiques se trouvent sur le portail des employés en Amérique du Nord et sur le HR Hub au Royaume-Uni.

Voici les politiques qui appuient le Code et/ou sont mentionnées aux présentes :

Titre	Politiques connexes	En Amérique du Nord (portail des employés)	Au Royaume-Uni (HR Hub)
L'importance de l'éthique	Ethics Reporting/Whistleblower Policy	●	
	Whistleblowing Policy		●
Notre rôle dans un milieu de travail éthique	Email and Internet Policy		●
	Employee Information Handbook		●
	Employment Contract		●
	Social Media Policy	●	●
	Substance Abuse and Impairment Policy	●	
Le respect de nos relations	Respect in the Workplace Policy (en anglais seulement)	●	●
	Code d'éthique des bénévoles	●	
	Substance Abuse and Impairment Policy	●	
Relations d'affaires éthiques	Gifts Policy		●
	Procurement Policy	●	
	Third Party Risk Management Policy	●	
	Expense Claims Procedure		●
	Forester Life Advisers Guide (FLAG)		●

■ Global policies

La mise en pratique du Code

Titre	Politiques connexes	En Amérique du Nord (portail des employés)	Au Royaume-Uni (HR Hub)
Le respect de la vie privée et de la confidentialité	Clean Desk Policy	●	
	Information Security Policy	●	
	Data Protection Policy		●
	Employee Privacy Notice		●
	Politique de confidentialité	●	
La tenue de dossiers éthique	Anti-Fraud Policy	●	
	Internal Control Policy	●	
	Records Management Policy	●	
	Regulatory Compliance Management Policy	●	
	Financial Crimes Manual (Royaume-Uni)		●
La promotion d'une forte culture de gestion des risques	Risk Management Policy	●	
	Internal Control Policy	●	
	Change Management Policy	●	
L'assurance de l'intégrité financière et le maintien de contrôles internes	Anti-Fraud Policy	●	
	Anti-Money Laundering and Anti-Terrorist Financing Policy	●	
	Financial Crime Manual		●
	Internal Control Policy	●	
	Regulatory Compliance Management Policy	●	
	Risk Management Policy	●	

■ Global policies

La mise en pratique du Code

Titre	Politiques connexes	En Amérique du Nord (portail des employés)	Au Royaume-Uni (HR Hub)
Protection de nos actifs	Clean Desk Policy	●	
	Computer Software Use Policy	●	
	Computer Usage Policy		●
	Email and Internet Policy		●
	Information Security Policy	●	
L'éthique et la loi	Compliance Management Program	●	

■ Global policies

D'autres politiques, lignes directrices ou procédures locales pourraient s'appliquer en plus des politiques ci-dessus. Consultez votre intranet local ou adressez-vous à votre gestionnaire ou au service de la Conformité.

¹ Les bénéfices de membre de Foresters sont des avantages non contractuels, assujettis aux exigences d'admissibilité, aux définitions et aux limitations, et peuvent être modifiés ou annuler sans préavis.

La Financière Foresters, Foresters et Aider autrui est notre raison d'être sont des noms commerciaux et/ou des marques de commerce de L'Ordre Indépendant des Forestiers (une société de secours mutuel, 789, chemin Don Mills, Toronto, Canada M3C 1T9) et de ses filiales. SS346

Financière
Foresters 

Aider est notre raison d'être.^{MC}

Rendez-vous sur foresters.com pour découvrir comment nous pouvons vous aider.

105755 FR 10/20