

Règles de conduite



Sun Life

La vie est plus radieuse sous le soleil



Table des matières



Message du chef de la direction	3
Présentation des règles	4
Les règles s'appliquent-elles à moi?	4
Comment dois-je appliquer les règles?	4
Respect de la loi	5
Obligations des gestionnaires de personnel	5
Signalement des infractions aux règles	6
Comment dois-je signaler une infraction aux règles?	6
Notre engagement contre l'intimidation et les représailles	7
Promouvoir la sécurité au travail	8
Promotion d'un milieu de travail respectueux et sécuritaire	8
Prévention de la traite de personnes	8
Consommation d'alcool ou d'autres substances	8
Promouvoir la diversité et l'équité	9
Promotion de la diversité et de l'inclusion	9
Promouvoir le traitement équitable des employés	9
Traiter les Clients de façon équitable	10
Éviter les conflits d'intérêts	10
Accepter et offrir des cadeaux appropriés	11
Représentants de l'État	11
Exercer des activités ou un emploi appropriés à l'extérieur de la Sun Life	12
Prendre part à des activités politiques appropriées	12
Activités de lobbying au nom de la Sun Life	13
Communications au nom de la Sun Life	13
Médias sociaux	13
Concurrence loyale et transparente	14
Relations avec le public et d'autres tiers	14
Relations avec des tiers	14
Confidentialité et protection des renseignements personnels	15
Utilisation appropriée des actifs de la Sun Life	16
Utilisation de la technologie	16
Utilisation des renseignements et de la propriété intellectuelle de la Sun Life	17
Utilisation des biens de la Sun Life	17
Tenue des comptes et des registres	18
Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes	18
Détection et dissuasion de la fraude	19
Lutte contre la corruption	19
Restrictions applicables aux opérations sur valeurs mobilières	20
Mot de la fin	20
Communiquez avec nous	21



Un message de Kevin Strain, président et chef de la direction

La réputation et le succès de la Sun Life sont fondés sur notre engagement à faire la bonne chose pour nos Clients, nos actionnaires et les collectivités, et pour nous tous. Nos Règles de conduite (nos Règles) sont la carte routière qui nous garde sur la bonne voie.

Nos Règles reflètent notre culture, nos valeurs et notre engagement à réaliser notre raison d'être. Elles font partie intégrante de notre parcours axé sur la durabilité – elles font que nous sommes une **entreprise fiable et responsable**, et reconnue comme telle. Elles favorisent aussi un milieu de travail qui répond à nos objectifs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.

Adhérer à nos Règles, cela nous concerne tous. Nous devons agir de façon responsable, observer les lois et les règlements, traiter nos Clients et nos Employés avec le plus grand respect et inspirer la confiance dans notre manière d'exercer nos activités. Nous comptons sur vous – Employés, dirigeants et membres du conseil d'administration de la Sun Life – pour apprendre, comprendre et utiliser nos Règles. Cet outil précieux guide nos actions et nous aide à satisfaire aux normes de conduite professionnelle les plus élevées.

La Sun Life prend très au sérieux toute infraction à nos Règles. Je vous encourage à signaler les infractions connues ou présumées. Cette attitude contribue à la création d'un milieu de travail inclusif, durable et éthique, où chacun de nous peut réaliser son plein potentiel. Pour signaler une infraction aux Règles, utilisez notre [ligne éthique](#) confidentielle.

Merci de votre engagement envers la Sun Life. Merci de faire la bonne chose chaque jour.

Kevin Strain
Président et chef de la direction



Présentation des Règles

La Sun Life aide ses Clients à atteindre une sécurité financière durable et un mode de vie sain. Depuis longtemps, nous honorons nos engagements envers nos Clients, nos Employés, nos partenaires, nos actionnaires et nos collectivités. Notre engagement inébranlable envers les valeurs et les principes décrits dans nos Règles témoigne de notre volonté de renforcer sans relâche cette confiance.

Nous nous engageons à appliquer les normes les plus élevées en matière d'éthique et d'intégrité. Notre réputation d'entreprise responsable sur le plan éthique et digne de confiance est notre atout le plus précieux. Nous avons tous la responsabilité de contribuer au succès d'une **entreprise fiable et responsable** et de faire respecter la culture axée sur l'éthique de notre Compagnie.

Chaque année, les Employés sont tenus de suivre une formation sur les Règles et de signer une déclaration dans laquelle ils confirment leur engagement à s'y conformer.

Nous révisons nos Règles chaque année pour veiller à ce que leur contenu soit pertinent et qu'il corresponde aux normes, aux meilleures pratiques, aux nouvelles lois et aux attentes du secteur.

Les Règles s'appliquent-elles à moi?

Les présentes Règles s'appliquent aux membres du conseil d'administration, à l'équipe de direction, aux Employés et aux Employés contractuels de la Sun Life, de ses filiales et des coentreprises sur lesquelles la Sun Life exerce un contrôle. Le respect des Règles est obligatoire et est une condition d'emploi et de participation à un conseil d'administration. La Sun Life s'attend à ce que les tiers qui agissent en son nom ou qui la représentent adhèrent aux valeurs énoncées dans ses Règles.

Les infractions aux Règles peuvent entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ou à la cessation de la relation. Toute infraction à nos Règles qui contrevient aussi à la loi pourrait donner lieu à des poursuites judiciaires au civil ou au criminel ou à des actions d'ordre administratif.

Comment dois-je appliquer les Règles?

Si vous faites face à une situation difficile concernant un problème d'éthique ou de conformité aux exigences au travail, posez-vous les questions suivantes :

1. Est-ce légal?
2. Est-ce permis au titre des principes directeurs internes?
3. Est-ce juste et équitable?
4. Est-ce que cela reflète nos valeurs, notre culture et notre engagement à l'égard de nos Employés, Clients, partenaires, actionnaires et collectivités?

5. Ai-je la certitude que cette situation ne nuirait pas à la réputation de la Sun Life si elle était rendue publique?
6. Serais-je d'accord avec cette situation si j'étais un Client ou un actionnaire de la Sun Life?

Faites preuve de jugement et de bon sens. Si vous ne pouvez pas répondre « oui » à toutes ces questions, n'agissez pas ou demandez conseil.

Respect de la loi

Agir de manière éthique exige que chacun de nous prenne toutes les mesures raisonnables pour comprendre et observer le contenu et l'esprit des lois, des règles et des règlements qui s'appliquent à notre poste et aux secteurs que nous soutenons au sein de la Sun Life.

S'il existe des règles professionnelles, des lois ou des règlements complémentaires qui s'appliquent à vous et qui entrent en conflit avec les Règles de la Sun Life, vous devez vous conformer aux exigences les plus contraignantes applicables à votre situation. Assurez-vous de signaler immédiatement tout conflit.

Obligations des gestionnaires de personnel

Les gestionnaires de personnel de la Sun Life doivent donner l'exemple en matière d'éthique. Ils sont tenus de promouvoir une culture de respect et d'intégrité en faisant ce qui suit :

- Agir de façon éthique, en faisant preuve d'honnêteté et en encourageant les Employés à faire de même.
- Favoriser un milieu de travail inclusif et diversifié axé sur le respect, l'équité et la sécurité.
- Comprendre nos Règles ainsi que les lois applicables et en faire la promotion auprès des membres de leur équipe.
- Répondre aux questions sur nos Règles ou indiquer aux Employés où trouver les renseignements dont ils ont besoin.
- Prévenir les infractions réelles et potentielles aux Règles, y donner suite et acheminer les signalements à un échelon supérieur.
- Soutenir et protéger ceux qui posent des questions ou qui signalent des infractions aux Règles.



Pour toute question liée aux Règles, ou si vous ne savez pas quelle mesure prendre ou quel conseil fournir, **consultez la section « Communiquez avec nous » pour en savoir plus.**



Signalement des Infractions aux Règles

La Sun Life s'engage à diriger avec intégrité et prend très au sérieux les infractions aux Règles. Nous avons tous un rôle actif à jouer pour nous assurer que les Règles sont appliquées à l'échelle de la Sun Life et que les cas de mauvaise conduite sont traités de façon appropriée. Le signalement de problèmes et de préoccupations contribue à notre culture éthique et nous aide, en tant qu'**entreprise fiable et responsable**, à maintenir notre engagement à l'égard de nos normes élevées en matière d'éthique et d'intégrité professionnelles.

N'hésitez pas à communiquer avec nous dans les situations suivantes :

- Vous croyez avoir commis une infraction à nos Règles, à des principes directeurs internes ou à la loi.
- Vous savez ou soupçonnez qu'un Employé ou un tiers a enfreint nos Règles, des principes directeurs internes ou la loi.
- Vous sentez qu'on fait pression sur vous pour que vous enfreigniez nos Règles, des principes directeurs internes ou la loi.
- Vous avez d'autres questions ou préoccupations liées à l'éthique ou aux conflits d'intérêts.
- Vous avez besoin de conseils sur la façon de faire les choses correctement.

N'essayez jamais de résoudre la question vous-même. Si vous êtes témoin d'un comportement suspect ou avez eu vent d'un tel comportement, vous êtes tenu de le déclarer immédiatement.

Comment dois-je signaler une infraction aux Règles?

Si vous ne savez pas comment appliquer la lettre et l'esprit de nos Règles dans n'importe quelle situation, ou si vous voulez signaler une infraction potentielle aux Règles, adressez-vous à votre supérieur ou à votre gestionnaire, à votre équipe locale du contrôle de la conformité, aux Ressources humaines ou à un membre de l'équipe des affaires juridiques, ou envoyez un courriel au Bureau du Code de la Sun Life.

Si vous voulez signaler une infraction aux Règles de manière anonyme ou si vous sentez que vos préoccupations n'ont pas été prises en compte ni traitées de façon appropriée au moyen d'autres méthodes de signalement, appelez la [Ligne éthique](#). Vous pouvez y accéder de plusieurs façons, notamment par la poste, par l'intermédiaire d'un numéro de téléphone sans frais ou d'un site Web sécurisé.

Gérée par un fournisseur externe de services de signalement confidentiels et anonymes, la Ligne éthique est accessible à tous les Employés de la Sun Life sept jours sur sept, 24 heures sur 24, dans plusieurs langues.

La Sun Life prend très au sérieux le signalement des problèmes, des préoccupations et des infractions aux Règles. Tous les signalements sont traités de manière confidentielle et font l'objet d'une enquête menée de manière légale, discrète, équitable, rapide et professionnelle. Ainsi, au moment de toute discussion de suivi ou enquête, votre identité restera confidentielle, dans la mesure où la confidentialité est appropriée ou permise par la loi en pareil cas. Votre collaboration dans le cadre de cette enquête contribuera à son succès. N'hésitez pas à signaler tout comportement suspect, car ne pas le faire pourrait être considéré comme une infraction aux Règles.



Consultez la section « **Communiquez avec nous** » pour en savoir plus.

Notre engagement contre l'intimidation et les représailles

La Sun Life interdit formellement toute forme d'intimidation et de représailles à l'égard de l'Employé qui signale une infraction aux Règles. Si vous faites un signalement de bonne foi, aucune mesure ne sera prise contre vous même si nous ne pouvons confirmer vos soupçons. Toutefois, toute allégation mensongère ou malveillante de violation de nos Règles constitue en soi une infraction.

Tout Employé qui tente d'intimider une personne qui signale une infraction aux Règles, ou d'exercer des représailles contre celle-ci, fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement, peu importe ses fonctions.

Les entreprises et les consultants qui agissent au nom de la Sun Life sont tenus de se conformer à ses Règles. Le non-respect de ces dernières pourrait entraîner l'annulation d'ententes avec la Sun Life et une poursuite judiciaire.



Promotion d'un milieu de travail respectueux et sécuritaire

La Sun Life s'engage à offrir un environnement sain et respectueux, tout en favorisant le mieux-être des Employés pour qu'ils puissent réaliser leur plein potentiel au travail.

Nous adoptons des pratiques de travail sécuritaires quant à l'espace physique, aux marches à suivre et à l'utilisation de l'équipement. Nous ne tolérons aucune forme d'intimidation et de violence physique ou verbale. Chaque personne est responsable de signaler des conditions de travail non sécuritaires, pour que des mesures appropriées soient prises pour nous protéger, nous-mêmes, nos collègues, nos Clients et autres intervenants, et prévenir les accidents et les blessures.

Nous ne tolérons aucune forme de discrimination illégale ou de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel et l'intimidation, de la part de nos Employés ou à leur égard.

Le **harcèlement** s'entend de tout comportement qui choque, humilie, intimide, embarrasse ou cause de la souffrance. Vous avez le droit de vous plaindre du comportement d'un collègue (y compris votre supérieur) ou de tierces parties, comme les Clients ou les fournisseurs.

Il existe plusieurs formes de harcèlement : verbal, écrit, électronique, visuel ou physique. En voici des exemples : blagues; communications, remarques ou gestes désobligeants, dégradants ou insultants; refus de travailler ou de collaborer avec les autres; mesures défavorables liées à l'emploi prises en raison du statut de membre d'une catégorie protégée par la loi; et avantages offerts en échange de faveurs sexuelles ou menace de représailles en raison du refus d'offrir des faveurs sexuelles.

La **discrimination illégale** consiste à traiter injustement une personne en fonction de sa race, de sa couleur, de sa religion, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son lieu d'origine, de sa citoyenneté, de ses croyances, de son âge, de son état matrimonial, de sa situation de famille, de son invalidité ou de tout autre motif prohibé par la loi.

La Sun Life promeut et encourage le respect mutuel entre les Employés de tous les échelons. Elle ne tolère aucune forme de discrimination illégale à l'égard de tout individu, y compris les candidats, les collègues, les Clients et toute autre personne rencontrée sur les lieux de travail.

Prévention de la traite de personnes

Nous interdisons formellement à nos Employés, à nos mandataires ainsi qu'à nos sous-traitants et leurs employés de participer à des activités qui tolèrent la traite de personnes. Voici des exemples d'activités liées à la traite de personnes : trafic sexuel, actes sexuels commerciaux (même si cette pratique est légale dans le pays où elle se manifeste), utilisation de la force, de la fraude ou de la contrainte à des fins de servitude involontaire, ou travail forcé sous la menace

de préjudices graves envers la personne en question ou toute autre personne. Si nous apprenons que des Employés, des Clients, des fournisseurs ou toute autre personne rencontrée au travail se livrent à de telles activités, nous devons le signaler immédiatement à notre directeur, aux Ressources humaines, aux Affaires juridiques ou au responsable du contrôle de la conformité.

Consommation d'alcool ou d'autres substances

En règle générale, il est interdit de consommer de l'alcool ou d'autres substances au travail, autres que les médicaments dont l'ordonnance est valide. La consommation d'alcool ou d'autres substances qui nuit à l'accomplissement des tâches ou à la sécurité du milieu de travail est interdite. En aucun cas, il n'est permis d'apporter des drogues illégales au travail. Si l'une de ces situations se produit, vous pourriez

être renvoyé à la maison ou passible de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. NOTA : Si votre consommation de médicaments sur ordonnance ou d'autres substances est liée à une maladie, et qu'elle nuit à votre capacité d'accomplir votre travail, vous devez en discuter avec votre directeur ou le responsable des ressources humaines.

Promouvoir la diversité et l'équité

Promotion de la diversité et de l'inclusion

La diversité et l'inclusion sont au cœur des valeurs de la Sun Life. Un effectif diversifié ayant des points de vue et des idées variés est un atout pour nos Clients, nos partenaires et les collectivités où nous exerçons nos activités. Nous privilégions une culture axée sur

la diversité et l'inclusion; une culture qui favorise la créativité, l'innovation, l'esprit d'équipe et la création de valeur. Nous contribuons tous à favoriser et à maintenir un milieu de travail respectueux, inclusif, sain et exempt de discrimination ou de harcèlement.

Promotion du traitement équitable des employés

Nous nous engageons à embaucher, à former et à fidéliser les personnes les plus compétentes en vue de promouvoir et d'atteindre nos objectifs d'affaires. Conformément à nos valeurs fondamentales,

l'embauche et les promotions sont basées sur la compétence, et les récompenses sont basées sur le rendement.



Si vous êtes visé par un comportement qui a une incidence sur la diversité, l'équité et la sécurité au travail, ou si vous êtes témoin d'un tel comportement, n'hésitez pas à le signaler.

Traiter les Clients de façon équitable

Le traitement équitable des Clients fait partie intégrante de notre culture de l'éthique. Nous nous engageons à avoir le Client à l'esprit dans la conception, la commercialisation, la vente et la livraison de nos produits et services, ainsi que dans la conduite des divers aspects de nos activités et opérations. Nous avons tous la responsabilité de prendre en considération les intérêts du Client dans toutes les étapes du cycle de vie d'un produit pour nous assurer que nos produits et services lui procurent une juste valeur.

C'est pourquoi :

- Nos ventes sont équitables, appropriées et axées sur le Client, et elles tiennent compte des besoins et des situations propres au Client.
- Nos communications sont responsables et professionnelles.
- Notre matériel de vente et de publicité, y compris les prospectus et le matériel de point de vente, fournit une information exacte, claire et complète.
- Nous avons recours à des distributeurs compétents et respectueux de l'éthique qui connaissent bien nos produits et services, et nous surveillons leurs activités de près.
- Nos structures de rémunération, de commissions et de gratification sont appropriées et favorisent des pratiques de vente équitables.
- Nous fournissons un service compétent, rapide et axé sur le Client.
- Nous traitons les plaintes des Clients et les litiges de façon juste et professionnelle.

Éviter les conflits d'intérêts

Une des principales façons de prouver notre intégrité, c'est de faire en sorte, dans la conduite de nos affaires, d'agir dans l'intérêt de la Sun Life, des Clients et des actionnaires. Nous nous engageons à ne pas faire passer nos propres intérêts avant ceux de la Sun Life, des Clients et des actionnaires, et à éviter les activités qui peuvent causer du tort à ces personnes ou nuire à leur réputation.

De nombreuses situations sont susceptibles de donner lieu à un conflit d'intérêts pouvant compromettre notre jugement ou notre capacité d'agir. Les gestes que nous posons au nom de la Sun Life ne peuvent en aucun cas être influencés par la perspective d'un gain pour nous-mêmes ou pour toute autre partie liée – cela représenterait un conflit d'intérêts. Il importe également d'éviter toute apparence de conflit d'intérêts.

Voici des exemples de situations susceptibles de donner lieu à un conflit d'intérêts :

- Circonstances ou relations où nos propres intérêts pourraient influencer de manière indue les décisions d'affaires, ce qui pourrait être perçu comme un conflit d'intérêts par autrui
- Avoir un membre de sa famille immédiate sous sa responsabilité directe
- Établir des relations d'affaires avec un membre de sa famille ou avec une entreprise dans laquelle un membre de sa famille joue un rôle important
- Client qui vous demande d'agir à titre de fiduciaire, de mandataire ou de liquidateur, sauf si le Client est un membre de la famille

Nous devons signaler immédiatement les relations, associations ou activités qui sont susceptibles de créer des conflits d'intérêts réels ou potentiels. Si vous savez qu'une relation ou une activité d'affaires pourrait donner lieu à un conflit d'intérêts, ou si votre instinct vous dicte que quelque chose cloche, **N'AGISSEZ PAS!** Si vous avez des doutes, posez des questions jusqu'à ce que vous obteniez une réponse.

Accepter et offrir des cadeaux appropriés

Les cadeaux et les divertissements sont généralement considérés comme des éléments importants de la façon de faire des affaires, de nouer des relations d'affaires et de montrer sa bonne volonté. C'est une responsabilité partagée. Vous ne devez pas accepter un avantage qui pourrait influencer ou sembler influencer votre jugement ou votre capacité à prendre des décisions d'affaires objectives. Vous ne devez pas offrir de cadeaux ou de divertissements, ni accorder de faveurs ou d'avantages qui pourraient être perçus comme influençant les relations d'affaires entre la Sun Life et un tiers.

Posez-vous les questions suivantes au moment d'accepter ou d'offrir des cadeaux, des faveurs, des services d'hébergement, des divertissements ou d'autres avantages :

- Est-ce conforme aux pratiques commerciales acceptées dans la région?
- La valeur en cause est-elle modique et raisonnable?
- La situation se produit-elle souvent?
- La situation rend-elle difficile la prise d'une décision juste et impartiale?
- L'acceptation ou l'offre risquerait-elle d'embarrasser la Sun Life ou le destinataire si elle était portée à la connaissance du public?
- Y a-t-il violation de nos principes directeurs ou de nos processus internes de lutte contre la corruption?

Selon le poste que vous occupez à la Sun Life et la région où vous travaillez, vous pouvez aussi être tenu de déclarer les cadeaux et les divertissements ou d'obtenir une autorisation préalable.

Représentants de l'État

Des lois particulières s'appliquent aux cadeaux et aux divertissements dans le cadre des rapports avec des représentants de l'État ou des personnes liées à des entreprises que l'État possède ou contrôle. Consultez

votre directeur avant d'accepter des cadeaux ou des divertissements des représentants de l'État ou de leur en offrir.

Exercer des activités ou un emploi appropriés à l'extérieur de la Sun Life



Un élément important de l'engagement des Employés réside dans notre capacité de prendre part aux activités des collectivités où nous sommes présents. Nous vous encourageons à participer à des organisations externes, à des œuvres de bienfaisance et à des activités politiques (voir la prochaine section), pourvu que votre engagement ne crée pas de conflit d'intérêts ou d'apparence de conflit d'intérêts ou n'interfère pas avec votre capacité à assumer vos responsabilités à la Sun Life (cela comprend un deuxième emploi ou la participation à un conseil d'administration). Lorsque nous participons à des activités qui n'ont aucun rapport avec la Sun Life, on attend de nous que nous évitions celles qui compromettraient la Sun Life, sa marque et sa réputation.

Nous ne pouvons exercer aucune fonction auprès d'une organisation qui est cotée en Bourse, qui fait concurrence à la Sun Life ou qui entretient des relations d'affaires avec elle, ni siéger au conseil d'administration d'une telle organisation, sans l'autorisation écrite préalable d'un membre de la direction et du directeur juridique général de l'organisation. Veuillez consulter les Affaires juridiques avant de devenir membre du conseil d'administration de toute société ou organisation dont vous faites partie. Le deuxième emploi ou le poste au sein d'un conseil doit être totalement distinct de l'emploi que vous occupez à la Sun Life. De plus, il ne doit pas gêner l'exercice de vos fonctions et votre rendement en tant qu'Employé de la Sun Life.

Selon le poste que vous occupez à la Sun Life, vous pouvez être tenu, sur le plan réglementaire, de déclarer vos activités professionnelles extérieures, certaines contributions politiques et votre participation à des conseils d'administration.

Nos fonds, nos locaux ou nos services ne peuvent être mis à la disposition d'autres entreprises ou de partis politiques ou de leurs candidats, sauf si une autorisation préalable a été expressément donnée ou si l'équipe Affaires gouvernementales, réglementation et durabilité a donné son autorisation. Nous avons aussi un processus distinct pour gérer les fonds destinés aux associations caritatives et philanthropiques.

Prendre part à des activités politiques appropriées



La Sun Life respecte et appuie nos droits individuels, comme Employés, à participer volontairement au processus politique à des fins personnelles.

En tant qu'entreprise, nous respectons toutes les lois locales concernant les activités politiques et les campagnes de financement. Nous ne versons ni don ni contribution financière à des partis ou factions politiques ou à des candidats à des charges publiques. Nous ne manifestons aucun appui à des candidats, partis ou enjeux politiques, à moins que la Sun Life l'autorise.

En aucun cas, nous ne pouvons associer la Sun Life à des activités politiques ni prendre part à de telles activités au nom de la Sun Life sans avoir reçu une autorisation préalable. Cela comprend : faire des contributions politiques, exprimer des opinions politiques et manifester un appui à des candidats, à des partis ou à des enjeux politiques. De plus, nous ne devons pas utiliser les ressources, les logos, les marques de commerce, les bureaux et les événements ou initiatives publics de l'entreprise à des fins politiques, ou chercher à obtenir le remboursement de contributions politiques.

Activités de lobbying au nom de la Sun Life

La Sun Life peut se livrer à des activités politiques, y compris du lobbying et d'autres communications, auprès des responsables des politiques et des législateurs à tous les ordres de gouvernement et de leur personnel, tant au Canada qu'à l'échelle internationale, et conformément aux lois et règlements pertinents.

De telles activités de lobbying et les contacts avec les gouvernements au nom de la Sun Life font l'objet d'une réglementation stricte.

En tant qu'Employés, nous ne pouvons pas nous livrer à de telles activités de lobbying au nom de la Sun Life, à moins d'avoir obtenu une autorisation préalable.

Nous nous attendons à ce que les personnes qui se livrent à des activités autorisées de lobbying politique ou de communication au nom de la Sun Life agissent conformément aux lois pertinentes en matière de lobbying.

Communications au nom de la Sun Life

Nous nous engageons à communiquer franchement et de façon responsable, de même que d'une manière qui démontre nos valeurs. Seules certaines personnes autorisées peuvent parler au nom de la Sun Life.

À moins d'y avoir été expressément autorisé, ne parlez pas au nom de la Sun Life et ne laissez pas entendre que vous parlez en son nom. Outre les communications que nous établissons quotidiennement avec des personnes et des organismes de l'extérieur, nous pouvons à l'occasion être invités par les médias à donner notre opinion; dans un tel cas, communiquez immédiatement avec le responsable des communications de votre secteur.

Dans certains cas, les communications effectuées au nom de la Sun Life et diffusées à l'extérieur, comme les articles à publier, les présentations et les allocutions, peuvent devoir être examinées et approuvées au préalable. Faites toujours attention à votre façon de communiquer avec les autres et aux incidences qu'elle pourrait avoir sur la Sun Life, sur sa réputation et sur sa marque. Nous ne tolérerons aucune déclaration menaçante, discriminatoire, haineuse ou illégale – verbalement, par écrit, ou dans la presse imprimée ou électronique.

Médias sociaux :



La Sun Life appuie l'utilisation des médias sociaux et croit qu'ils font partie intégrante de la façon dont les Clients interagissent avec nous et de notre façon de mener nos activités. La publication de nos idées et de nos opinions – à l'interne ou à l'externe – constitue une excellente façon de nous exprimer, de tisser des liens et d'apprendre. En tant qu'Employés de la Sun Life, vous devez bien connaître nos lignes directrices sur l'utilisation des médias sociaux, les principes régissant la manière de parler de la Sun Life et notre engagement à maintenir des pratiques rigoureuses en matière de gouvernance et de gestion des risques.

Lorsque vous vous servez des médias sociaux à des fins professionnelles, réfléchissez bien avant de publier quoi que ce soit, soyez poli envers les autres et respectez leurs opinions, et obtenez toute autorisation nécessaire. En ce qui touche l'utilisation personnelle, ne déclarez pas ni ne laissez entendre que la Sun Life approuve vos opinions personnelles ou qu'elle y souscrit. Selon le poste que vous occupez à la Sun Life, vous pouvez aussi être assujéti à des restrictions supplémentaires quant à l'utilisation des médias sociaux. En cas d'incertitude, demandez conseil.



Concurrence loyale et transparente

En tant qu'**entreprise fiable et responsable**, nous avons notamment l'obligation d'appuyer notre secteur et d'encourager la concurrence loyale. Bien que nous menions une lutte vigoureuse sur chacun des marchés où nous sommes présents, nous nous engageons à exercer nos activités dans le respect de toutes les lois sur la concurrence et les lois antitrust, qui interdisent à la Sun Life de se livrer à des activités visant à limiter ou à réduire la concurrence.

Cela signifie que nous ne pouvons pas conclure d'ententes avec des concurrents pour fixer les prix ou pour répartir entre nous les ventes, les Clients ou les territoires. Nous devons aussi nous abstenir de discuter avec des personnes de l'extérieur de renseignements stratégiques sur des sujets comme les prix, le développement de produits et les listes de Clients. Même si ces discussions ne sont pas menées dans le but de limiter ou de réduire la concurrence, elles pourraient être interprétées de cette façon et être illégales, qu'elles conduisent ou non à une limitation ou à une réduction de la concurrence.

Comme les interdictions imposées varient selon les lois, livrer concurrence d'une manière loyale et éthique dans toutes nos activités est la meilleure façon d'éviter de contrevenir à ces lois.

Relations avec le public et d'autres tiers

Nous collaborons aux enquêtes et aux demandes de renseignements des organismes de réglementation, des organismes d'application de la loi, des auditeurs internes et externes et des autres enquêteurs qui agissent au nom de la Sun Life.

- Nous devons leur fournir des renseignements factuels et exacts, et ne devons pas leur faire de déclarations trompeuses ni tenter de les influencer.
- Il est interdit de falsifier des documents pour dissimuler la nature véritable d'une opération dans les dossiers de la Sun Life ou pour gêner ou influencer un audit, un examen d'ordre réglementaire ou une enquête.



Si vous soupçonnez que des renseignements ne sont pas fournis comme ils devraient l'être, n'hésitez pas à communiquer avec nous pour nous faire part de vos préoccupations.

Relations avec des tiers

Dans certaines circonstances, des tiers peuvent représenter la Sun Life dans la vente, la prestation de services ou l'administration visant ses produits ou services, ou exécuter des tâches, des processus ou des services professionnels particuliers en son nom.

Nous nous engageons à travailler et à faire des affaires avec des tiers qui partagent nos valeurs et nos normes élevées en matière d'intégrité et d'éthique.

Nous suivons les pratiques et les procédures commerciales que nous avons établies et qui s'appliquent à nos relations et à nos affaires avec des tiers, et nous menons nos relations avec des tiers de façon juste, éthique et conforme à la loi ainsi qu'à nos valeurs et à nos procédures.

Confidentialité et protection des renseignements personnels

La Sun Life s'engage à protéger les renseignements personnels de ses Clients, de ses Employés et d'autres personnes contre le vol, la perte, tout accès non autorisé, la divulgation, la destruction ou la mauvaise utilisation. Il est essentiel de respecter la vie privée de nos Clients et de nos Employés pour maintenir notre réputation d'**entreprise fiable et responsable**.

Nous accumulons beaucoup de renseignements sur nos Clients, nos Employés et les autres personnes qui sont en relation avec nous. C'est pourquoi nous avons l'obligation de limiter la collecte, l'utilisation et la communication de ces renseignements, ainsi que l'accès à ces derniers, à des fins professionnelles légitimes et selon les exigences de la loi et des principes directeurs internes locaux.

Nous devons respecter le principe du besoin de savoir. Nous n'accédons pas aux renseignements personnels des Clients et des Employés, ni ne les divulguons, sauf en cas de besoin dans l'exercice de nos fonctions. Nous sommes tenus de respecter et de maintenir la confidentialité des renseignements personnels de nos Employés, comme les salaires, les évaluations du rendement et les données sur l'invalidité.

La protection des renseignements personnels est la responsabilité de chacun.

Pour en savoir plus, consultez notre [Engagement à l'égard de la protection des renseignements personnels à l'échelle mondiale](#) ou nos [Principes directeurs pour la protection des données des Clients](#).



Utilisation appropriée des actifs de la Sun Life

Utilisation de la technologie

Nous nous engageons à utiliser de façon appropriée les ressources technologiques de la Sun Life, car elles sont importantes pour les affaires et donnent un large accès à l'information; elles constituent aussi un aspect clé de la façon dont nous exerçons nos activités. Nos ressources technologiques incluent :

- les réseaux, systèmes et services d'information (p. ex. : bases de données, logiciels, outils de vidéoconférence, courriel, messagerie électronique, wikis et accès Internet);
- les actifs technologiques (par ex. : ordinateurs, appareils mobiles et dispositifs de stockage numérique portables).

Nos ressources technologiques doivent être réservées aux affaires. Nous pouvons toutefois les utiliser à des fins personnelles, occasionnellement et de façon appropriée, pourvu que cela n'enfreigne pas nos principes directeurs ou nos procédures et ne nous empêche en rien de nous acquitter des responsabilités de notre poste. Nous devons protéger nos actifs technologiques et éviter leur endommagement, leur perte, leur vol ou leur utilisation inappropriée. Il nous faut aussi protéger les mécanismes et les codes qui nous donnent accès aux renseignements et aux ressources technologiques de la Sun Life.

- N'oubliez jamais que les documents électroniques ont un caractère plus permanent que vous ne le pensez – il est possible de récupérer un document même lorsqu'il semble avoir été supprimé.
- Faites preuve de discernement et évitez dans vos courriels et dans les autres communications électroniques tout énoncé inconsidéré, exagéré ou inexact.

- Soyez vigilant quand vous utilisez des courriels. Évitez de cliquer sur des pièces jointes ou des liens inconnus et de les ouvrir, car ils pourraient être infectés et diffuser des logiciels malveillants, compromettant ainsi les renseignements et les ressources technologiques de la Sun Life.
- Si la Sun Life est partie à un procès ou visée par une enquête, toutes les communications et tous les dossiers pertinents utilisés par la Sun Life et stockés dans ses systèmes ou actifs technologiques pourraient devoir être remis à des tiers (p. ex. : organisme d'application de la loi, organisme de réglementation ou plaideurs privés).

Vous ne devriez pas avoir d'attentes en matière de vie privée lorsque vous utilisez les ressources technologiques de la Sun Life ou ses fichiers et données stockés dans ces ressources. La Sun Life a accès à tous les dossiers, courriels et autres communications électroniques – d'affaires et personnels – stockés ou transmis au moyen de ses ressources technologiques, et peut en tout temps les passer en revue. La Sun Life surveille toutes les utilisations de ses réseaux, systèmes, services et actifs technologiques, y compris les courriels, les outils de clavardage et les dispositifs de stockage. Toutes les constatations contraires à nos principes directeurs et à nos Règles feront l'objet d'une intervention.

Si vous soupçonnez un incident ou une infraction ayant trait à la sécurité informatique, contactez votre Bureau de service et avisez votre supérieur immédiat.

Utilisation des renseignements et de la propriété intellectuelle de la Sun Life

Les renseignements et la propriété intellectuelle comptent parmi nos actifs les plus importants et les plus précieux. En notre qualité d'Employés, nous devons gérer et protéger de manière efficace et appropriée les renseignements et la propriété intellectuelle de la Sun Life dont nous avons la responsabilité.

Les **renseignements** comprennent tous les renseignements que possède, gère ou contrôle la Sun Life ou toute autre entité autorisée à agir en son nom. Ils peuvent aussi comprendre les renseignements transmis par les réseaux ou les systèmes de la Sun Life. Nous sommes tenus de respecter le caractère confidentiel des renseignements que nous acquérons sur la Sun Life et sur ses activités et opérations dans le cadre de notre emploi – sauf si la loi autorise ou exige le contraire – même une fois que nous avons quitté l'entreprise.

À part les renseignements produits et divulgués dans le cours normal des activités, tous les renseignements sur la Sun Life et ses activités sont confidentiels et ne peuvent être communiqués qu'à des fins autorisées.

La **propriété intellectuelle** de la Sun Life comprend notamment les marques de commerce, les logos, les documents protégés par des droits d'auteur et créés au nom de la Compagnie, les enregistrements audio/vidéo, les slogans et les secrets commerciaux. La Sun Life est une entreprise mondiale. Elle possède des Clients, des Employés, des conseillers, des partenaires et des investisseurs à l'échelle du globe. Il est donc vital de maintenir une approche uniforme dans la façon dont nous sommes représentés et reconnus partout où nous exerçons nos activités. Aidez la Sun Life à protéger sa propriété intellectuelle en accomplissant vos tâches conformément aux principes directeurs régissant l'utilisation de la marque Sun Life.

Il ne nous est jamais interdit de signaler des infractions possibles à la loi aux organismes de réglementation ou aux entités et organismes gouvernementaux, ou de faire des divulgations qui sont protégées en vertu des lois sur la dénonciation, et nous ne sommes pas limités dans notre capacité à discuter des conditions de notre emploi à la Sun Life.

Utilisation des biens de la Sun Life

Nous devons tous prendre des mesures raisonnables pour nous assurer que les biens physiques de la Sun Life, y compris les bâtiments et les locaux, sont utilisés uniquement à des fins professionnelles légitimes et pour éviter qu'ils soient perdus, volés, endommagés ou utilisés de façon inappropriée.

Veillez à ne pas :

- sortir de meubles, de matériel, de fournitures, de dossiers ou tout autre élément d'information ou bien physique des locaux de la Sun Life sans autorisation. Si vous êtes autorisé à travailler à la maison ou à l'extérieur, vous devez garder en sécurité les biens de la Sun Life et les conserver séparément de vos biens personnels;
- enfreindre les lois ou les règlements sur le droit d'auteur en faisant des copies de documents ou de logiciels;
- permettre à d'autres personnes d'utiliser des biens de la Sun Life sans avoir obtenu au préalable les autorisations appropriées.



Si vous constatez la perte, le vol, l'endommagement ou l'utilisation inappropriée de biens de la Sun Life, signalez-le sur-le-champ.

Tenue des comptes et des registres

Pour gérer ses affaires de façon appropriée et se conformer à ses obligations d'ordre légal, réglementaire, financier, comptable et opérationnel, la Sun Life doit tenir des documents exacts, fiables et complets. L'intégrité de nos documents est essentielle à la réussite de notre entreprise et au maintien de la confiance de nos actionnaires, de nos Clients et de nos partenaires.

Les états financiers, les comptes et les registres doivent refléter avec exactitude toutes nos opérations et être conservés conformément aux pratiques que nous avons adoptées. La Sun Life doit communiquer au marché, en temps opportun, des renseignements exacts, cohérents et instructifs conformément aux lois applicables. Tous les produits et toutes les charges, ainsi que tous les éléments d'actif et de passif, doivent être inscrits dans les livres comptables et déclarés.

Pour plus de précisions sur nos exigences et nos pratiques en matière de tenue des documents, consultez la directive d'exploitation de l'entreprise en matière de risque lié à la gestion de l'information.

Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes

Nous nous engageons à protéger activement nos produits et services pour éviter qu'ils ne servent au blanchiment d'argent, au financement d'activités terroristes ou à d'autres fins criminelles. Nous nous engageons aussi à protéger l'intégrité de la Sun Life et celle des systèmes financiers dans les pays où nous exerçons nos activités. Pour détecter, dissuader et prévenir le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes, il nous incombe :

- de bien connaître nos Clients en vérifiant leur identité, en les authentifiant lors de chaque interaction et en surveillant nos relations d'affaires;
- de signaler les activités, les paiements, les primes, les versements et les rachats suspects au responsable de la déclaration des opérations douteuses de l'organisation dont nous faisons partie.

Pour en savoir plus sur vos obligations en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes, demandez conseil au responsable de la déclaration des opérations douteuses de votre organisation ou au premier directeur de la lutte contre le blanchiment d'argent de la Sun Life.

Détection et dissuasion de la fraude

La Sun Life ne tolère pas la fraude.

La fraude s'entend des actes et des omissions à caractère malhonnête destinés à tromper quelqu'un dans le but de servir ses propres intérêts ou ceux de l'entreprise. Voici des exemples d'actes frauduleux :

- Fabrication de faux ou falsification de documents ou de chèques
- Présentation de demandes de règlement fausses ou fictives à l'égard de frais ou de services qui n'ont pas réellement été engagés ou reçus
- Présentation de fausses factures portant sur des biens ou des services non reçus
- Corruption et extorsion économique
- Utilisation d'information confidentielle à des fins inappropriées

Nous ne devons pas nous livrer à des actes malhonnêtes ou frauduleux de quelque nature que ce soit pouvant avoir des répercussions sur nos Clients, nos collègues, nos actionnaires et la Sun Life, ou sur sa réputation et sa marque. Toute participation à ces actes constitue une infraction à nos Règles qui peut donner lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ou à la cessation de la relation d'affaires. Soyez à l'affût de toute fraude ou de toute autre activité douteuse commise par un collègue de travail ou un tiers, et signalez tout soupçon immédiatement.

Lutte contre la corruption

Nous nous engageons à observer la lettre et l'esprit des lois et des règlements anticorruption des pays où nous exerçons nos activités. Ces lois et règlements interdisent en général d'offrir ou d'accepter une chose de valeur dans le but d'influencer des décisions d'affaires ou d'obtenir des avantages professionnels illicites. C'est pourquoi :

- Nous interdisons à nos Employés, à nos mandataires ou à toute autre partie agissant en notre nom de participer directement ou indirectement à des actes de corruption (pots-de-vin, dessous-de-table, etc.).
- Nous signalons les incidents de corruption présumés ou connus.
- Nous devons tenir des comptes et des registres qui sont exacts.

Si on vous offre ou on vous demande un pot-de-vin, aussi petit soit-il, refusez et dites clairement que nous avons pour principe de ne jamais participer à ce genre d'actes. Signalez la situation immédiatement au responsable de la déclaration des opérations douteuses de votre organisation.

Restrictions applicables aux opérations sur valeurs mobilières

Nous avons une forte présence sur un grand nombre de marchés financiers importants et nous nous engageons à respecter les lois et règlements sur les valeurs mobilières des pays où nous exerçons nos activités. Lorsque nous faisons des placements, personnellement ou pour le compte de nos Clients, nous ne devons pas fonder nos décisions sur de l'information importante qui n'a pas été rendue publique.

Le terme « **information importante** » s'entend de toute information qu'un investisseur raisonnable considérerait comme importante pour décider s'il doit acheter, conserver ou vendre des titres d'une société cotée en Bourse. Il existe aussi certains types de renseignements qui peuvent devenir de l'information importante avec le temps, comme un projet d'opérations commerciales. Pour déterminer s'il s'agit ou non d'une information importante, consultez les Principes directeurs en matière de communication de l'information et d'opérations sur valeurs mobilières ou un membre du personnel des Affaires juridiques.

- N'effectuez pas d'opérations sur les valeurs mobilières de la Sun Life ou de toute autre société ouverte, peu importe le montant, si la décision repose sur de l'information importante qui n'est pas généralement accessible au public.
- Ne fournissez pas des indices ou de l'information importante à d'autres personnes, et ne les communiquez pas à des collègues, à l'exception des Affaires juridiques ou du Contrôle de la conformité pour établir les cloisons appropriées.

Acheminez à l'équipe Affaires gouvernementales, réglementation et durabilité, ou aux Affaires juridiques, toute demande à l'égard de renseignements sur la Sun Life qui ne sont généralement pas accessibles au public.

Selon le poste que vous occupez à la Sun Life, vous pourriez être assujéti à des règles supplémentaires. Ces règles peuvent vous contraindre notamment à faire approuver au préalable et à déclarer vos placements personnels, à effectuer uniquement pendant des périodes déterminées des opérations sur les titres de sociétés ouvertes et à déposer des déclarations d'initiés auprès des organismes de réglementation.

Mot de la fin

Les Règles de conduite professionnelle constituent notre boussole qui nous permet d'assurer la conduite de nos affaires. La Sun Life croit fermement que si nous respectons ces Règles, nous pourrions continuer d'offrir un service exceptionnel à nos Clients et à nos collectivités tout en les aidant à atteindre une sécurité financière durable et un mode de vie sain.

La Sun Life dispose d'un ensemble de principes directeurs et de directives d'exploitation qui régissent la façon dont elle mène ses activités, par l'intermédiaire de ses employés, afin d'être une **entreprise fiable et responsable**. Pour en savoir plus, vous trouverez nos principes directeurs et nos directives d'exploitation sur la Source.

Nous nous engageons à respecter les normes les plus élevées en matière d'honnêteté, d'intégrité et de professionnalisme dans tout ce que nous faisons. Soutenons-nous et responsabilisons-nous mutuellement pour trouver notre voix et nous faire entendre. N'hésitez pas à signaler rapidement toute infraction réelle ou potentielle aux Règles.

Communiquez avec nous

Si vous ne savez pas comment appliquer la lettre et l'esprit de nos Règles dans quelque situation que ce soit, ou si vous voulez signaler une infraction potentielle aux Règles :



Adressez-vous à :

- Votre supérieur/gestionnaire
- Votre [équipe locale du contrôle de la conformité](#)
- Votre [équipe locale des ressources humaines](#)
- Votre équipe des affaires juridiques



Courriel :

- Bureau du Code de la Sun Life
Code@sunlife.com
Regles@sunlife.com



Communication :

- Faites-nous part de vos préoccupations anonymement via la Ligne éthique : www.clearviewconnects.com

Gestionnaires de personnel :

Encouragez le dialogue sans crainte de représailles.

Faites-vous entendre