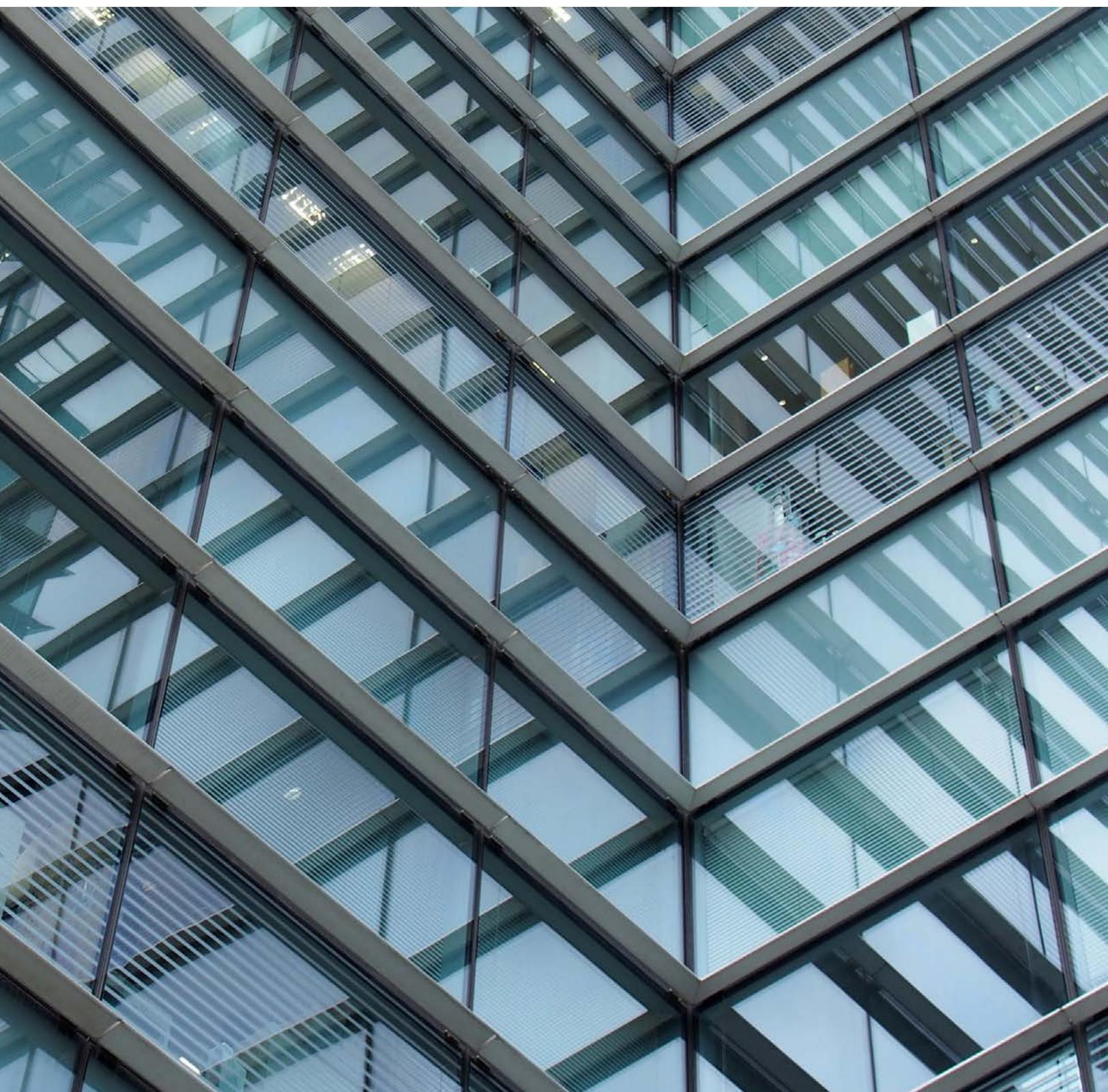




Code de Conduite Professionnelle de BGO 2024



Un message de l'équipe de direction

Nos normes éthiques sont la clé de la confiance que nos investisseurs, nos locataires et nos partenaires commerciaux nous accordent. Le code de conduite professionnelle de BGO décrit ces normes éthiques.

BGO est une filiale de la Sun Life. Nous suivons de très près le code de conduite de la Sun Life en version adaptée au secteur de l'immobilier mondial.

En tant que hauts dirigeants de BGO, nous considérons qu'il est impératif que vous lisiez et vous familiarisiez avec notre code de conduite professionnelle, afin de vous assurer que vous respectez les normes éthiques de notre organisation.

Si vous avez des questions concernant l'application du code de conduite professionnelle, si vous rencontrez une situation non couverte par le code de conduite professionnelle ou si vous avez connaissance, une inquiétude ou des soupçons concernant une situation qui pourrait contrevenir au code de conduite professionnelle, veuillez consulter votre directeur ou un membre principal de BGO.

Nous contribuons tous à la culture éthique de BGO. Continuons à bâtir la valeur de notre société sur une base solide de normes et de comportement éthiques.



Sonny Kalsi
Co- Chief Executive Officer



Amy Price
President



John Carrafiell
Co-Chief Executive Officer



Table des Matières

Un message de l'équipe de direction.....	II
Un message du président-directeur général de la Sun Life.....	1
Présentation du code.....	2
<i>Code de la culture chez BGO</i>	2
Le code s'applique-t-il à moi?.....	3
<i>Formation annuelle sur le code et reconnaissance</i>	3
<i>Comment appliquer le code?</i>	3
Conformité à la loi et aux autres obligations.....	4
<i>Obligations pour les directeurs</i>	4
Signalement de violations du code.....	5
<i>Comment signaler une infraction au code?</i>	5
<i>Notre engagement contre l'intimidation et les représailles</i>	5
<i>Quels renseignements dois-je inclure dans mon signalement de violation?</i>	6
Promotion de la sécurité, du respect et de l'équité en milieu de travail.....	7
Promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (ÉDI) en milieu de travail.....	9
Traitement équitable des clients.....	10
Investissement durable.....	10
Prévention des conflits d'intérêts.....	11
Investissement extérieur dans l'immobilier.....	13
Sécurité et intégrité.....	13
Accepter et offrir des cadeaux appropriés et des marques d'hospitalité.....	14
Participation à des activités ou emplois extérieurs appropriés.....	16
Participation à des activités politiques appropriées.....	17
Parler au nom de BGO.....	18
Concurrence équitable et ouverte.....	19
Traiter avec le public et d'autres tiers.....	20
Respect de la vie privée et de la confidentialité.....	21
Utilisation appropriée des actifs de BGO.....	22
Conservation des registres et des dossiers.....	24
Prévention des crimes financiers.....	25
Limitations dans la négociation de titres.....	27
Un mot de la fin.....	28
Déclaration de reconnaissance et confirmation.....	29

Un message du président-directeur général de la Sun Life

La réputation et le succès de la Sun Life reposent sur un engagement commun à faire ce qui est juste pour nos clients, nos actionnaires, la société, et les uns envers les autres. Notre code de conduite (notre « code ») agit comme une feuille de route pour nous aider à rester sur la bonne voie dans tout ce que nous faisons.

Notre code reflète notre volonté de bâtir une culture de responsabilisation et d'inclusion, de fonctionner en tant qu'entreprise responsable et digne de confiance, et de réaliser notre objectif d'aider les clients à atteindre une sécurité financière tout au long de leur vie et à vivre plus sainement.

Respecter notre code, c'est agir de manière responsable et avec intégrité, ce qui signifie que nous ne nous contentons pas de nous conformer aux lois et aux réglementations et que nous faisons ce qui est juste, même en l'absence de règles ou d'attentes définies. Nous traitons nos clients et nos employés avec respect et inspirons confiance dans la gestion de notre entreprise.

Nous prenons les violations de notre code au sérieux et je vous encourage à vous exprimer si vous êtes victime ou témoin d'une violation du code. La prise de parole favorise la création d'un milieu de travail durable et éthique où nous pouvons tous atteindre notre plein potentiel. Vous pouvez signaler une violation du code en vous adressant à votre directeur, à votre équipe locale de la conformité, aux Ressources humaines, à un membre de l'équipe juridique ou en appelant notre ligne d'assistance éthique confidentielle.

Nous comptons sur vous tous pour apprendre, comprendre et utiliser notre code afin de guider vos actions et de nous aider à respecter les normes les plus élevées en matière de comportement professionnel.

Merci de faire briller la Sun Life et de faire ce qui est juste jour après jour.

Kevin Strain
Président-directeur général



Présentation du code

La Sun Life a pour mission d'aider les clients à atteindre une sécurité financière tout au long de leur vie et à vivre plus sainement. La Sun Life a toujours su honorer ses engagements : envers ses employés, ses clients, ses consommateurs, ses partenaires, ses actionnaires et la société. La Sun Life continue de bâtir cette confiance grâce à son dévouement constant envers les valeurs et les principes décrits dans le code de conduite de la Sun Life.

BGO est membre du groupe de sociétés Sun Life, et la Sun Life s'engage à respecter des normes élevées d'éthique et d'intégrité des affaires. Notre réputation d'entreprise éthique et digne de confiance est notre atout le plus précieux. Nous contribuons tous à faire de BGO une entreprise responsable et digne de confiance et partageons la responsabilité de défendre sa culture éthique.



Code de la culture chez BGO

La culture de BGO est la base sur laquelle nous construisons une main-d'œuvre motivée, qualifiée et diversifiée, et la façon dont nous travaillons et nous nous engageons avec toutes nos parties prenantes, à l'interne comme à l'externe.

Le code de la culture chez BGO, qui nous sert de base, nous permet de nous engager auprès de nos employés afin de promouvoir une vision commune pour BGO. Pour ce faire, il est fondamental d'intégrer les politiques et les stratégies liées à l'équité, la diversité et l'inclusion. Consultez la section « Promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) en milieu de travail » pour plus d'informations.

Les valeurs et les comportements qui définissent BGO sont incarnés par les quatre piliers du code de la culture chez BGO : **Se concentrer sur ce qui compte; Ensemble, nous sommes les meilleurs; Faire ce qui est juste; Incarner le changement.**

Pour plus d'informations sur le code de la culture chez BGO, veuillez [consulter le coin de la culture sur BGO Connect](#).

Le code s'applique-t-il à moi?

Le code de conduite professionnelle de BGO (le « code ») s'applique à tous nos collaborateurs, y compris les employés, les travailleurs temporaires ou occasionnels et le personnel contractuel de BGO et de ses filiales, y compris NewTower Trust Company. Le respect du code est obligatoire et constitue une condition d'emploi et de direction. BGO s'attend à ce que les tiers qui agissent en notre nom ou qui nous représentent respectent les valeurs exprimées dans notre code.

Les violations du code peuvent entraîner des mesures disciplinaires, y compris la cessation d'emploi ou de relation. Toute infraction au code qui enfreint la loi peut également entraîner des poursuites administratives, civiles ou pénales.

Formation annuelle sur le code et reconnaissance

Chaque année, tous nos collaborateurs suivent une formation obligatoire sur le code et remplissent une reconnaissance annuelle du code pour réaffirmer notre engagement à toujours respecter le code et réaffirmer notre conformité au code au cours de la dernière année. À ce moment-là, il vous sera également demandé de signaler toute violation du code dont vous avez connaissance. Mais il ne s'agit pas seulement d'une expérience annuelle, car nous incarnons les valeurs du code au quotidien.

Comment appliquer le code?

Bien que le code ne fournisse pas de conseils spécifiques pour toutes les situations que vous pouvez rencontrer au travail, vous devez garder à l'esprit l'importance de notre réputation et ne pas participer à toute activité qui pourrait l'endommager ni tolérer ces activités.

Si vous êtes confronté à une situation difficile au travail concernant le respect des exigences ou de l'éthique, posez-vous les questions suivantes :

- Est-ce légal?
- Est-ce permis en vertu de nos politiques internes (y compris les politiques, les directives d'exploitation, les chartes, les directives, les procédures)?
- Est-ce juste et éthique?



J'ai été embauché par BGO en tant qu'employé temporaire. Suis-je tenu de suivre la formation annuelle sur le code et de remplir la reconnaissance du code?

Oui. Tous les employés, y compris les employés temporaires et contractuels du système de paie de BGO, sont tenus de suivre la formation sur le code et de remplir la reconnaissance du code chaque année. Cela confirme que vous avez respecté le code lorsque vous étiez employé par BGO et réaffirme votre engagement à le faire pour le reste de votre contrat.

Si vous ne savez pas comment appliquer le code dans une situation, vous pouvez :

- **EN DISCUTER** avec votre directeur, le service Capital humain et développement des talents, un responsable de la conformité ou un conseiller juridique,
- **ENVOYER UN COURRIEL** à l'adresse complianceofficer@bgo.com.

- Est-ce le reflet de nos valeurs, notre culture et notre engagement envers nos employés, nos clients, nos consommateurs, nos partenaires, nos actionnaires et la société?
- Suis-je certain que la réputation de BGO et de Sun Life ne serait pas entachée si cette situation devenait de notoriété publique?
- Si j'étais un client ou un actionnaire, est-ce que j'approuverais cette situation?

Faites preuve de jugement et de bon sens. Si vous ne pouvez pas répondre « Oui » à chaque question, ne le faites pas ou demandez conseil. En cas de doute, discutez-en avec votre directeur, le service Capital humain et développement des talents, un responsable de la conformité ou un membre du service juridique.

Conformité à la loi et aux autres obligations

Pour agir de manière légale et éthique, chacun de nous doit prendre des mesures raisonnables pour comprendre et se conformer à la lettre et à l'esprit des lois, des règles et des réglementations qui s'appliquent aux emplois et aux entreprises que nous soutenons au sein de BGO.

S'il existe un code professionnel ou supplémentaire, une politique, une loi ou un règlement local qui s'applique à vous et qui entre en conflit avec le code, vous devez vous conformer aux exigences les plus restrictives applicables à la situation. Veuillez à signaler tout conflit à votre directeur, à un responsable de la conformité ou à un membre du service juridique.

Obligations pour les directeurs

Les directeurs sont tenus d'agir en tant que modèles éthiques de BGO. Ils doivent montrer l'exemple et favoriser une culture de respect et d'intégrité en :

- Agissant de manière éthique et honnête, et en encourageant les employés à faire de même.
- Comprenant et en renforçant notre culture souhaitée et nos valeurs déclarées.
- Favorisant un environnement de travail diversifié, équitable et inclusif qui prône le respect, l'équité et la sécurité.
- Comprenant le code et toutes les lois pertinentes, et en les promouvant auprès des membres de l'équipe.
- Suivant les formations obligatoires et en s'assurant que leurs équipes en font de même.
- Répondant aux questions sur le code ou en dirigeant les employés vers les informations dont ils ont besoin.
- Prévenant, en réagissant, en signalant et en faisant remonter les violations et les éventuelles violations du code.
- Soutenant et en protégeant les personnes qui posent des questions et signalent les violations potentielles du code.
- Interdisant ou en prévenant les représailles.



Si vous désirez savoir si un code de conduite supplémentaire, une politique ou une norme s'applique à vous, veuillez en discuter avec votre directeur.

Signalement de violations du code

BGO s'engage à diriger avec intégrité et prend les violations du code au sérieux. Nous jouons tous un rôle actif pour garantir l'application du code à l'échelle de BGO et veiller à ce que d'éventuelles fautes professionnelles fassent l'objet d'une enquête et d'une résolution appropriée. Le signalement des questions et des préoccupations contribue à notre culture éthique chez BGO, et nous aide à maintenir notre engagement envers nos normes élevées d'éthique et d'intégrité des affaires en tant qu'entreprise responsable et digne de confiance.

Exprimez-vous si vous :

- Pensé avoir enfreint le code, une politique interne ou la loi.
- Êtes au courant ou avez des doutes sur le fait qu'un autre employé ou un tiers ait enfreint le code, une politique interne ou la loi.
- Avez l'impression de subir des pressions pour enfreindre le code, une politique interne ou la loi.
- Avez toute autre question ou préoccupation en matière d'éthique ou de conflit d'intérêts.
- Avez besoin de conseils sur la manière de faire ce qui est juste.

Comment signaler une infraction au code?

Si vous n'êtes pas certain de comment appliquer la lettre et l'esprit du code dans une situation quelconque, ou si vous souhaitez signaler une

éventuelle violation du code, vous pouvez vous adresser à votre directeur, au service Capital humain et développement des talents, à un agent de conformité ou à un membre du service juridique.

Si vous préférez signaler la situation de façon anonyme ou si vous estimez que vos préoccupations n'ont pas été correctement prises en compte, appelez la ligne d'assistance éthique. Vous pouvez accéder à la ligne éthique au moyen de notre site Web (www.clearviewconnects.com), par téléphone à l'aide du numéro sans frais associé à votre pays, ou faire un signalement par le poste. Consultez le **guide de signalement à la ligne d'assistance éthique Clear View**.

La ligne éthique est offerte par un fournisseur de services externe spécialisé proposant un signalement confidentiel et anonyme, et elle est à la disposition de tous les employés en tout temps et en plusieurs langues.

BGO prend au sérieux tous les signalements de préoccupations et les allégations de violation du code. Tous les signalements seront examinés de manière légale, discrète, équitable, professionnelle et en temps opportun. Tous les signalements sont traités de manière confidentielle et nous ferons de notre mieux pour garantir la confidentialité de votre identité lors de toute discussion ou enquête de suivi, dans la mesure appropriée ou autorisée par la loi.

Ne tentez jamais de gérer la question vous-même. Si vous voyez ou entendez quelque chose, dites-le en signalant vos préoccupations, car ne pas le faire pourrait constituer une violation du code.



SIGNALEMENT DE VIOLATIONS DU CODE

Notre engagement contre l'intimidation et les représailles

BGO ne tolère aucune forme d'intimidation ou de représailles à l'encontre des employés ayant signalé d'éventuelles violations du code. Si vous signalez une éventuelle violation de bonne foi, aucune mesure ne sera prise à votre encontre, et ce, même si nous ne pouvons pas confirmer la violation. Néanmoins, une allégation malveillante ou malintentionnée de violation est en soi une violation du code.

Tout employé qui tente, de quelque manière, d'intimider ou de faire subir des représailles à toute personne qui signale une éventuelle violation du code fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement, et ce, quel que soit son poste.

Les violations du code, y compris les violations par des tiers agissant au nom de BGO, peuvent entraîner des mesures disciplinaires, y compris la cessation d'emploi ou de toute entente avec BGO. Toute violation du code qui enfreint la loi peut également entraîner des poursuites civiles ou pénales.

Quels renseignements dois-je inclure dans mon signalement de violation?

Veillez fournir autant d'informations que possible afin de nous permettre d'examiner correctement votre allégation signalée. Cela permettra de définir la meilleure voie à suivre et de déterminer si la question que vous avez avancée constitue une violation de nos politiques internes ou de notre code. Si vous en avez connaissance, veuillez toujours inclure les réponses aux questions suivantes :

- **Qui** : Qui est visé par l'allégation (nom, équipe, processus)?
- **Quoi** : Que s'est-il produit pour susciter des préoccupations?
- **Quand** : Quand les faits se sont-ils produits?
- **Où** : Où les faits se sont-ils produits (courriel, conférence téléphonique, clavardage électronique, réunion en personne)?
- **Comment** : Comment cela a-t-il eu une incidence sur vous ou sur d'autres personnes?

Q&R

Peut-on vraiment mettre fin à mon emploi pour avoir enfreint le code ou l'une de nos autres politiques?

Vous pouvez faire l'objet de sanctions disciplinaires et être congédié, quel que soit votre poste.

Que se passe-t-il lorsque j'utilise la ligne éthique?

Si vous utilisez la ligne éthique :

- des employés spécialement formés d'un fournisseur de services externe créeront un signalement confidentiel sur la base de votre appel ou de votre soumission en ligne; vous n'avez pas besoin de donner votre nom si vous préférez rester anonyme;
- il vous sera demandé d'indiquer le pays à partir duquel vous faites votre signalement afin que le fournisseur de services externe puisse acheminer votre signalement confidentiel de manière appropriée; il n'y a aucun contact direct entre vous et le membre principal du service juridique ou le responsable principal de la conformité qui examine votre signalement;
- un membre principal du service juridique ou un responsable principal de la conformité remplira un rapport de suivi; le fournisseur de services vous fournira un numéro de signalement afin que vous puissiez appeler ou vérifier en ligne pour obtenir une mise à jour de statut ou pour ajouter plus de détails à votre signalement plus tard.

Promotion de la sécurité, du respect et de l'équité en milieu de travail

Promotion d'un environnement de travail sécuritaire et respectueux

Reflétant nos valeurs fondamentales de bienveillance et d'authenticité, BGO s'engage à maintenir un environnement de travail sécuritaire, inclusif et respectueux, où notre bien-être est renforcé et où nous sommes habilités à donner le meilleur de nous-mêmes au travail.

BGO s'engage dans des pratiques qui garantissent que notre travail est réalisé en toute sécurité, notamment en ce qui concerne notre espace de travail physique, nos processus de travail et l'utilisation de l'équipement. Il incombe à chacun d'entre nous de signaler les conditions de travail dangereuses, afin que des mesures appropriées puissent être prises pour assurer la protection de nos clients, la nôtre et celles des uns des autres sur le lieu de travail, et pour prévenir les accidents ou les blessures en milieu de travail.

Nous ne tolérons aucun acte ni aucune menace de violence, d'intimidation ou de violence verbale dans notre milieu de travail. De plus, nous ne tolérons pas le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel et l'intimidation ou la discrimination illégale, par ou contre quiconque dans notre milieu de travail.

Le **harcèlement** est un comportement qui peut offenser, humilier, intimider, embarrasser ou tourmenter. Vous avez le droit de vous plaindre du comportement de vos collègues (y compris de vos dirigeants), ainsi que du comportement de tiers comme des clients ou des fournisseurs.

Le harcèlement peut s'exprimer de manière verbale, écrite, électronique, visuelle ou physique. Il peut prendre la forme de blagues, de remarques, de gestes ou d'échanges dégradants ou insultants, d'un refus de travailler ou de collaborer avec d'autres personnes, d'actions défavorables en matière d'emploi fondées sur le statut protégé par la loi d'un employé, et d'un avantage professionnel en échange de faveurs sexuelles ou de mesures de représailles en cas de refus.

La **discrimination illégale** signifie traiter quelqu'un injustement sur la base de son ethnicité, de sa couleur, de sa religion, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité sexuelle, de son origine nationale, de sa citoyenneté, de sa croyance, de son âge, de son état matrimonial, de sa situation familiale, de son handicap ou de tout autre motif interdit par la loi.

BGO encourage et attend le respect mutuel à tous les niveaux et ne tolère aucune discrimination illégale à l'encontre de toute personne que nous sommes amenés à rencontrer dans le cadre de notre travail.



PROMOTION DE LA SÉCURITÉ, DU RESPECT ET DE L'ÉQUITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL

Respect des droits fondamentaux de la personne

En tant qu'entreprise mondiale, le respect des droits de la personne est essentiel pour être une entreprise responsable et digne de confiance. Il est essentiel pour notre capacité de faire en sorte que tous les employés se sentent en sécurité et qu'ils sont traités équitablement. Il nous aide à atténuer les risques dans notre chaîne d'approvisionnement et est indispensable à la promotion d'une société plus inclusive.

Nous nous efforçons d'aligner notre approche de la gestion des droits de la personne sur les normes et principes internationalement reconnus en matière de droits de la personne.

Nous intégrons les protections des droits de la personne dans notre entreprise, y compris dans nos pratiques d'emploi, nos produits et services, notre chaîne d'approvisionnement et nos processus de prise de décision en matière d'investissement. Notre engagement est soutenu par des politiques sur l'équité en matière d'emploi, la santé et la sécurité, le harcèlement et la discrimination, ainsi que l'approvisionnement dans diverses régions. Ces politiques aident à guider nos collaborateurs, ainsi que nos fournisseurs, dans le respect des droits de la personne et des lois applicables.

Prévention de la traite des personnes, du travail forcé et du travail des enfants

Nous interdisons strictement aux employés, aux sous-traitants et à leurs employés, ainsi qu'aux agents de s'engager dans des activités ou de prendre des mesures qui toléreraient des activités liées à la traite de personnes ou au travail forcé et au travail des enfants. Ces activités comprennent, notamment, le trafic sexuel, l'approvisionnement en actes sexuels commerciaux (même si cette pratique est légale dans la juridiction où elle apparaît), l'utilisation de la force, de la fraude ou de la coercition pour soumettre une personne à une servitude involontaire, ou l'obtention de travail d'une personne par des menaces de préjudice grave à cette personne ou à toute autre personne. Si vous prenez connaissance de telles activités de la part de nos collègues, clients, fournisseurs ou de toute autre personne que vous

être amené à rencontrer dans le cadre de votre travail, signalez-les immédiatement à votre directeur, au service Capital humain et développement des talents, à un agent de conformité ou à un membre du service juridique.

Consommation d'alcool et d'autres substances

La consommation de drogues illicites et d'alcool peut nuire au rendement au travail et entraîner de graves risques pour la sécurité. En règle générale, les drogues illicites ou l'alcool ne doivent pas être introduits ou consommés dans le milieu de travail. Si vous êtes surpris en possession ou sous l'influence de drogues illicites ou d'alcool au travail, vous pouvez être passible de sanctions disciplinaires et d'une éventuelle cessation de votre emploi.

Traitement équitable des employés

Nous nous engageons à embaucher, à développer et à retenir les personnes les plus qualifiées pour promouvoir et atteindre nos objectifs commerciaux. Nous embauchons et promovons les employés sur la base de leurs compétences et les récompensons sur la base de leur rendement.



Promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (ÉDI) en milieu de travail

BGO accueille une diversité couvrant plusieurs dimensions et expériences vécues telles que le genre, l'origine ethnique, la religion, l'âge, le pays d'origine, l'orientation sexuelle, la neurodiversité et la capacité physique. Nous encourageons et soutenons des perspectives et des croyances diverses. Les valeurs et les comportements qui définissent BGO sont incarnés par les quatre piliers du code de la culture chez BGO : **Se concentrer sur ce qui compte; Ensemble, nous sommes les meilleurs; Faire ce qui est juste; Incarner le changement.**

Plus qu'une simple démarche en faveur de la justice, notre engagement envers l'ÉDI est la clé pour attirer de grands talents, soutenir une main-d'œuvre engagée et répondre aux besoins de nos clients et de nos communautés.

BGO vise à créer un environnement dans lequel tous les employés se sentent valorisés, inclus et habilités à donner le meilleur d'eux-mêmes au travail. L'expérience unique de chaque employé renforce notre capacité à offrir de la valeur à nos partenaires, clients, investisseurs et autres parties prenantes. Dans cette optique, la stratégie d'ÉDI de BGO aborde quatre piliers qui servent de base à la diversité organisationnelle :

- **Attirer** : amener des talents diversifiés chez BGO
- **Retenir** : saluer nos talents diversifiés et les fidéliser
- **Cultiver** : développer et faire évoluer nos talents diversifiés
- **Communiquer** : raconter notre histoire d'ÉDI à l'interne et à l'externe.

Grâce à notre code, nous encourageons un changement significatif en soutenant la stratégie d'ÉDI de BGO et en favorisant une culture inclusive.

Q&R

Je cherche à pourvoir un poste élevé au sein de mon équipe à partir d'un bassin de candidats qualifiés. D'après ma longue expérience, je sais qu'une candidate voudra probablement bientôt fonder une famille et qu'elle prendra donc un congé prolongé. Compte tenu de mes nombreuses priorités essentielles, puis-je offrir le poste à un candidat plutôt qu'à une candidate, même si elle est plus qualifiée?

Non. Toutes les décisions en matière d'emploi doivent être basées sur des compétences, du rendement et des critères liés à l'emploi. La discrimination contre les personnes sur la base de congés présumés ou réels, pour des raisons familiales ou de maternité, n'est pas autorisée. Profitez de cette occasion pour réfléchir à l'impact positif que le candidat le plus qualifié, qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme, aura sur l'équipe à court terme. Communiquez avec le service Capital humain et développement des talents pour plus d'informations ou consultez les normes locales en matière de ressources humaines.

Mes coéquipiers me taquent parfois sur mon origine nationale. Ils ne le font sans doute pas pour me blesser, mais cela me met mal à l'aise. Dois-je les signaler?

Oui. Ce comportement viole le code. Même les comportements qui, selon vous, ne sont pas motivés par des intentions négatives peuvent avoir des répercussions négatives. Vous pouvez informer les employés que leurs commentaires ne sont pas acceptables si vous vous sentez à l'aise de le faire. Vous pouvez également en informer rapidement votre directeur, le responsable de la conformité ou le service Capital humain et développement des talents. Un signalement peut également être effectué au moyen de la ligne éthique

Traitement équitable des clients

Le traitement équitable des clients fait partie intégrante de notre culture éthique. Nous nous engageons à garder le client à l'esprit lors de la conception, de la commercialisation, de la distribution et de la livraison de nos produits et services. Nous avons tous la responsabilité de prendre en compte les intérêts des clients à toutes les étapes du cycle de vie du produit afin de garantir que nos produits et services leur offrent une valeur équitable.

Voilà pourquoi :

- Nos ventes seront effectuées de façon équitable et appropriée, et elles demeureront axées sur le client, tout en tenant compte de leurs besoins et circonstances uniques.
- Nos communications seront effectuées de façon responsable et professionnelle.
- Notre matériel publicitaire et de vente sera exact, clair, et présentera des informations complètes.
- Nos distributeurs seront compétents, éthiques et bien informés en ce qui a trait à nos produits et services, et nous surveillerons leurs activités.
- Nos structures de rémunération et de primes seront appropriées et favoriseront des pratiques de vente équitables.
- Nos services seront axés sur le client, offerts de manière compétente et en temps opportun.
- Les plaintes et les litiges des clients seront traités de manière rapide, équitable et professionnelle.

Investissement durable

La force de BGO en tant que fiduciaire de confiance est ancrée dans notre culture d'intégrité et de respect. Nous aspirons à être une entreprise gérée de manière responsable, axée sur le client, concurrentielle, visionnaire et durable à long terme. En tant que fiduciaire du capital de nos clients, l'approche de BGO en matière d'investissement durable est ancrée dans notre engagement à fournir des rendements financiers tout en pérennisant nos actifs. Pour les stratégies d'investissement, nous adaptons nos objectifs et notre exécution pour répondre à un éventail d'attentes des clients et des investisseurs en matière de risque et de rendement, en abordant à la fois l'atténuation des risques et la création de valeur, afin d'aider à maximiser la résilience financière et opérationnelle d'un actif au cours de la période de retenue prévue pour cet actif.

BGO demeure consciente de l'impact du secteur immobilier sur les émissions mondiales et s'engage avec les investisseurs, les régulateurs et les locataires pour réduire les émissions associées aux investissements immobiliers que nous gérons.

Si vous avez des suggestions pour améliorer la durabilité de nos pratiques commerciales, veuillez les soumettre à un membre du groupe de l'investissement durable.



Prévention des conflits d'intérêts

L'une des manières importantes de démontrer notre intégrité dans nos activités est de nous assurer que chacun d'entre nous agit dans l'intérêt fondamental de BGO, de la Sun Life, de nos clients et de nos actionnaires. Nous nous engageons à ne pas placer nos intérêts personnels avant ceux de BGO, de la Sun Life, de nos clients et de nos actionnaires, et à éviter les activités qui peuvent nuire à l'un d'entre eux. C'est pourquoi il est important d'éviter les conflits d'intérêts, qu'ils soient réels ou potentiels, y compris l'apparence d'un conflit d'intérêts.

De nombreuses situations peuvent donner lieu à un conflit d'intérêts potentiel dans lesquelles notre jugement ou notre capacité à agir peuvent être compromis. Les mesures que nous prenons au nom de BGO ne doivent pas être influencés par la possibilité d'un gain à notre profit ou au profit de toute personne avec laquelle nous sommes personnellement liés : cela constituerait un conflit d'intérêts.

Voici des exemples de situations qui pourraient donner lieu à un conflit d'intérêts et qui doivent être divulgués :

- Des circonstances ou des relations susceptibles d'amener nos propres intérêts à influencer indûment des décisions commerciales ou à être perçues par d'autres comme un conflit d'intérêts.
- Responsabilité hiérarchique directe envers un membre de la famille ou un proche.
- Une relation d'affaires avec un membre de la famille ou un proche, ou avec une entreprise dans laquelle il détient une participation significative.
- Avoir une relation d'affaires importante, directe ou indirecte, avec des fournisseurs actuels ou potentiels de BGO.



PRÉVENTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Les employés peuvent également recevoir des demandes, rémunérées ou non, de la part d'intermédiaires au nom de tiers du secteur non divulgués, de participation à des réunions et pour discuter de questions commerciales générales dans leur domaine d'expertise. Ces demandes peuvent créer un conflit d'intérêts et risquer de divulguer des informations commerciales confidentielles à des concurrents et doivent être refusées.

Nous devons immédiatement divulguer les relations, les associations ou les activités qui peuvent créer un conflit d'intérêts réel ou potentiel ou l'apparence d'un conflit d'intérêts. Si vous savez qu'une relation d'affaires, une demande d'un tiers ou une activité peut présenter un conflit d'intérêts ou si votre instinct vous dit que quelque chose ne va pas, **ARRÊTEZ-VOUS** et ne le faites pas! Si vous n'êtes pas certain, posez des questions jusqu'à ce que vous obteniez une réponse. Communiquez avec votre directeur, un responsable de la conformité ou un membre de l'équipe juridique pour discuter de toute relation, situation ou demande proposée ou réelle qui pourrait donner lieu à un conflit d'intérêts.

Q&R

Puis-je embaucher mon frère pour effectuer des travaux contractuels pour BGO si ses tarifs sont les meilleurs tarifs disponibles?

BGO interdit les relations commerciales avec les membres de la famille des employés sans la divulgation et l'approbation appropriées. Quels que soient les tarifs de votre frère, BGO ne l'embauchera pas pour effectuer des services dans le cadre d'un contrat s'il travaille sous votre supervision ou si vous avez une quelconque influence sur la décision de l'embaucher.

Mon mari vient de devenir directeur des ventes pour une entreprise qui répare les ordinateurs dans mon service. Dois-je en parler à quelqu'un?

Oui. L'un des concurrents de votre mari ou un collègue pourrait prétendre que BGO fait affaire avec votre mari parce que vous êtes une employée de BGO. Vous devez vous assurer que vous êtes indépendante et que vous êtes considérée comme indépendante de toute organisation commerciale qui fournit des biens et des services à BGO. Avisez votre directeur et assurez-vous que vous n'avez aucune influence sur les décisions concernant le maintien ou la supervision de l'entreprise de votre mari.

Vous devez éviter tout conflit ou apparence de conflit entre vos intérêts personnels et ceux de BGO.

Investissement extérieur dans l'immobilier

De manière générale, les employés peuvent posséder, sans obtenir d'approbation préalable, des propriétés résidentielles dans lesquelles ils résident (domicile ou lieu de vacances), des biens locatifs résidentiels de quatre unités au maximum et des titres dans des entités immobilières cotées en bourse.

Toute part dans des biens immobiliers privés ou toute action d'entités liées à l'immobilier ou tout autre investissement immobilier doit être divulgué par écrit et approuvé par le chef de la conformité de BGO avant d'effectuer la transaction.

Selon votre poste chez BGO, vous pourriez être soumis à des exigences supplémentaires en matière d'autorisation préalable et de production de rapports concernant vos investissements immobiliers personnels. Consultez les politiques locales ou adressez-vous à votre directeur ou à un responsable de la conformité pour obtenir des conseils.



Je possède un condominium que j'habitais auparavant et que je loue désormais. Cela nécessite-t-il une approbation?

Non. Au moment où vous avez acheté le condominium, vous l'avez acheté pour y vivre.

Sécurité et intégrité

Chez BGO, nous nous efforçons de veiller à ce que des politiques et des procédures appropriées soient en place pour nous aider à gérer et à nous protéger contre les risques susceptibles de menacer notre intégrité et notre sécurité, y compris par la voie d'ingérences étrangères. Certaines sources potentielles de risques pour la sécurité et l'intégrité comprennent les campagnes de propagande et de désinformation, les cyberopérations, les fuites et les divulgations et les menaces à la sécurité physique. Nous avons tous le droit de défendre nos intérêts de manière ouverte et transparente; néanmoins, les activités secrètes entraînant des risques pour la sécurité et l'intégrité sont interdites.



Accepter et offrir des cadeaux appropriés et des marques d'hospitalité

Les cadeaux et les marques d'hospitalité sont généralement reconnus comme des éléments importants de la conduite des affaires, du développement de relations d'affaires et de l'établissement d'un climat de bonne entente.

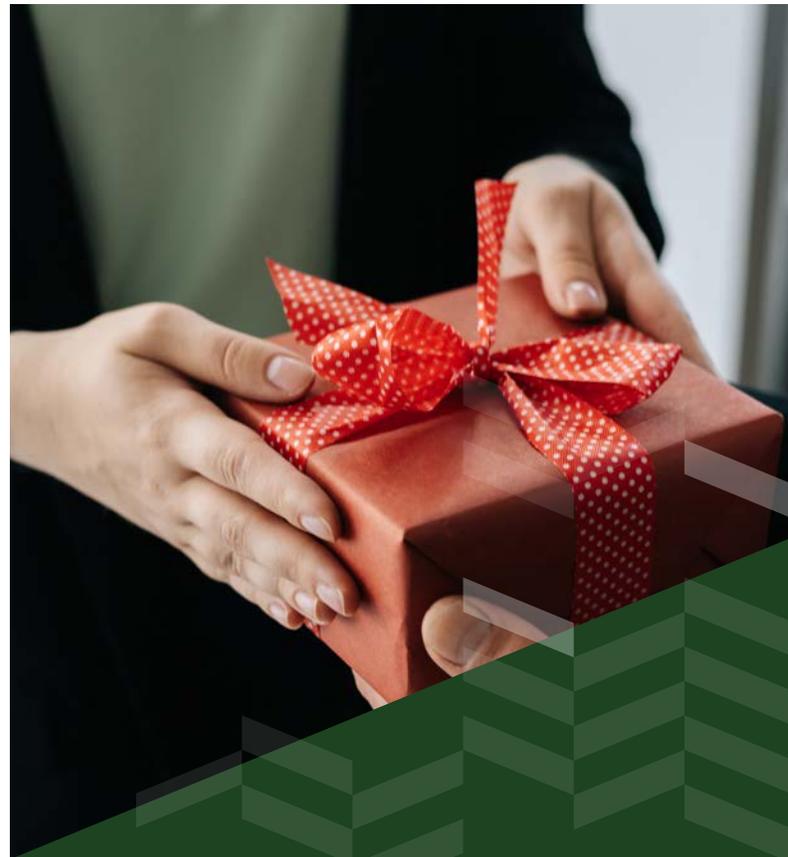
Vous ne devez accepter aucun avantage susceptible d'influencer, ou sembler influencer, votre jugement ou votre capacité à prendre des décisions commerciales objectives. Vous ne devez pas non plus offrir de cadeaux, de faveurs, d'avantages ou de marques d'hospitalité susceptibles d'être perçus comme ayant une influence inappropriée sur la conduite des affaires d'une autre partie avec BGO ou la Sun Life.

Tenez compte des questions suivantes lorsque vous acceptez des cadeaux, des faveurs, des marques d'hospitalité ou d'autres avantages ou lorsque vous en offrez à des parties externes :

- S'agit-il d'une pratique commerciale non acceptée dans la région?
- La valeur impliquée est-elle plus que symbolique et raisonnable? (Consultez les politiques locales ou les codes supplémentaires ou parlez à votre directeur pour obtenir des conseils sur ce qui constitue une valeur symbolique dans votre groupe commercial, car cela peut varier.)
- Cela se produit-il fréquemment?
- Prendre une décision commerciale juste et impartiale serait-il plus difficile?
- Cela mettrait-il BGO, la Sun Life ou le destinataire dans l'embarras si l'information était publique?
- Cela viole-t-il nos politiques ou processus internes de lutte contre la corruption, y compris les politiques locales?

Accepter des cadeaux

Les employés doivent déclarer leur intention d'accepter des cadeaux de plus de 250 \$ US ou l'équivalent en devise locale (que ce soit un seul cadeau ou en plusieurs venant d'un seul donateur pendant un an) à un agent de conformité, par le biais du système de surveillance de la conformité en ligne ou en remplissant le formulaire de cadeau approprié. Les cadeaux comme les paniers des Fêtes ou les aliments livrés aux bureaux de BGO, qui sont reçus au nom de BGO, ne nécessitent pas de déclaration.



Les cadeaux peu fréquents d'une valeur nominale sont une pratique assez courante ; cependant, si plusieurs cadeaux proviennent de la même source, vous devez déterminer s'il existe un conflit d'intérêts. Parlez à votre responsable si vous avez des questions.

ACCEPTER ET OFFRIR DES CADEAUX APPROPRIÉS ET DES MARQUES D'HOSPITALITÉ

Offrir des cadeaux

Les employés doivent obtenir l'approbation d'offrir des cadeaux de plus de 250 \$ US ou l'équivalent en devise locale à tout investisseur ou client, à un investisseur potentiel ou client potentiel, ou à toute autre personne ou entité avec laquelle BGO fait ou cherche à faire des affaires. Les employés doivent obtenir l'approbation d'un agent de conformité, par le biais du système de surveillance de la conformité en ligne ou en utilisant le formulaire de cadeau approprié.

Nous ne pouvons offrir ou accepter que des cadeaux coutumiers, modestes et culturellement adaptés. Les cadeaux en espèces ou équivalents, tels que les cartes à valeur stockée convertibles en espèces, titres, chèques, mandats ou prêts, sont interdits.

Selon votre juridiction ou votre poste chez BGO, vous pourriez avoir d'autres obligations de signaler ou de demander l'approbation préalable des cadeaux et des marques d'hospitalité. Consultez les politiques locales ou les codes supplémentaires ou parlez à votre directeur pour obtenir des conseils sur les procédures qui s'appliquent à vous.

À moins que cela ne soit expressément prévu dans les conditions de votre emploi ou de votre contrat, vous ne pouvez pas recevoir de commission ou une autre compensation liée à la vente de tout produit ou service de BGO.

Représentants du gouvernement

Des lois spéciales et des exigences de tenue des dossiers s'appliquent aux cadeaux et aux marques d'hospitalité lorsque vous traitez avec des fonctionnaires ou des personnes liées à des entreprises appartenant à l'État ou contrôlées par celui-ci. L'utilisation de fonds personnels ou de fonds de tiers (p. ex., avocat externe, consultant) pour acheter des cadeaux et des marques d'hospitalité pour des représentants du gouvernement est interdite, sauf approbation de la direction. Consultez votre directeur ou votre responsable de la conformité avant d'offrir ou de proposer des cadeaux et des marques d'hospitalités à des représentants du gouvernement.



Participation à des activités ou emplois extérieurs appropriés

Un élément important de l'engagement des employés concerne notre capacité à participer dans nos communautés. Nous vous encourageons à vous impliquer dans des organisations externes, à participer à des activités de bienfaisance et au processus politique (consultez la section Participation à des activités politiques appropriées ci-dessous), à condition que votre participation ne crée pas ou ne semble pas créer de conflit d'intérêts ou n'interfère pas avec vos responsabilités chez BGO; cela peut inclure un deuxième emploi ou la participation à un conseil d'administration.

Vous devez également garder à l'esprit que vous représentez BGO et la Sun Life lorsque vous participez à des activités extérieures. Vous ne devez participer à aucune activité susceptible de compromettre notre marque ou notre réputation ou de dénigrer, de diffamer ou d'embarrasser BGO ou la Sun Life ou leurs employés, clients ou fournisseurs.

- En particulier, vous ne pouvez pas participer aux activités suivantes sans l'approbation écrite préalable d'un associé directeur et de l'avocat-conseil : Siéger au conseil d'administration de toute entreprise ou organisation cotée en bourse, en concurrence ou ayant une relation d'affaires avec BGO ou la Sun Life dans les secteurs de l'assurance, de la santé, de la gestion de patrimoine et de la gestion d'actifs; ou
- Être employé ou consultant pour entreprise ou une organisation en concurrence avec BGO ou la Sun Life ou qui a une relation d'affaires avec BGO ou la Sun Life dans ces mêmes secteurs.

Consultez votre directeur, l'équipe locale de la conformité, le service Capital humain et développement des talents ou un membre de l'équipe juridique avant d'accepter un emploi dans une entreprise ou d'entrer au conseil d'administration d'une entreprise ou d'une organisation qui pourrait présenter un conflit d'intérêts. Autrement, un deuxième emploi ou une participation à un conseil d'administration doit être entièrement séparé de votre poste et ne doit pas interférer avec vos responsabilités et votre rendement en tant qu'employé de BGO.

Selon votre poste chez BGO, vous pouvez également être soumis à une obligation réglementaire spécifique de déclaration des activités professionnelles extérieures, de certaines contributions politiques ou d'autres relations personnelles susceptibles de présenter des conflits d'intérêts potentiels, et de postes de direction.

Nos fonds, installations ou services ne peuvent pas être utilisés au profit d'autres entreprises ou de partis politiques ou de leurs candidats, sauf autorisation spécifique préalable. Nous avons également un processus distinct pour traiter les dépenses philanthropiques et de bienfaisance. Ce processus exige que tous les dons de bienfaisance passent par le cadre d'approbation des dons qui dicte le niveau d'approbation requis pour les montants de financement correspondants et exige que tous les dons de bienfaisance soient déclarés.



Puis-je travailler pour une autre entreprise si les heures de travail ne sont pas en conflit avec celles que je suis tenu d'effectuer chez BGO?

Cela dépend. Vous ne pouvez pas accepter un autre emploi qui crée un conflit d'intérêts avec votre poste chez BGO. Un deuxième emploi doit être entièrement séparé de votre poste chez BGO et ne doit pas interférer avec vos responsabilités et votre rendement en tant qu'employé de BGO.

Participation à des activités politiques appropriées

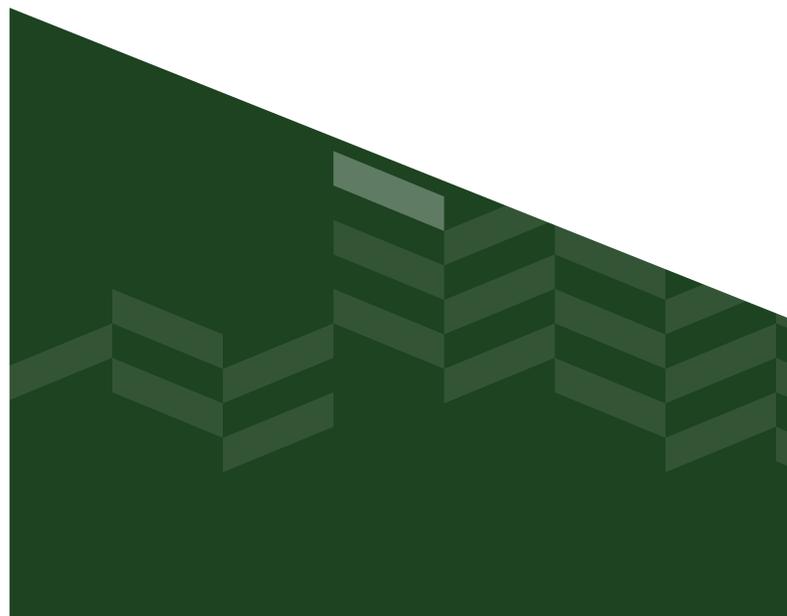
En tant qu'organisation, nous respecterons toutes les lois locales concernant les activités politiques et le financement de campagnes. D'une manière générale, nous ne ferons aucune contribution financière d'entreprise ni aucun don à des partis politiques, à des factions ou à des candidats à des charges publiques. Nous ne pouvons pas communiquer de soutien ni appuyer des candidats, des campagnes ou des causes politiques, sauf autorisation spécifique de BGO.

En tant qu'employés, nous ne pouvons en aucun cas associer BGO ou participer à des activités politiques au nom de BGO, y compris sur les médias sociaux, sans autorisation écrite préalable. Cela inclut les dons politiques, la communication d'opinions politiques et le soutien à des candidats, des partis ou des enjeux politiques. De plus, nous ne pouvons pas utiliser les ressources, les logos, les marques de commerce, les bureaux, les événements publics ou les initiatives publiques de l'entreprise à des fins politiques ou demander un remboursement pour toute contribution politique.

Activités de lobbyisme au nom de BGO

BGO peut s'engager dans des activités politiques, y compris le lobbyisme et d'autres communications avec les décideurs et les législateurs de tous les paliers de gouvernement et leur personnel, conformément aux lois et règlements pertinents.

Les activités de lobbyisme ou les contacts gouvernementaux au nom de BGO sont strictement réglementés. Nous attendons de la part de ceux qui s'engagent dans des activités ou des communications de lobbyisme politique autorisées au nom de BGO qu'ils agissent en conformité avec les lois applicables en matière de lobbyisme. En tant qu'employés, nous ne pouvons pas participer à de telles activités de lobbyisme au nom de BGO sans autorisation écrite préalable.



Parler au nom de BGO

Nous nous engageons à communiquer de façon honnête, responsable et d'une manière qui illustre nos valeurs. Seules certaines personnes autorisées peuvent s'exprimer au nom de BGO.

À moins que vous n'y soyez spécifiquement autorisé, ne parlez pas au nom de BGO, et ne laissez jamais entendre que vous le faites. Outre les communications quotidiennes avec des personnes et des organisations extérieures, il peut nous être demandé, à l'occasion, d'exprimer notre point de vue aux médias. Si tel est le cas, communiquez immédiatement avec le service des communications de l'entreprise.

Dans certains cas, les communications externes, telles que des articles à publier, des présentations et des remarques faites au nom de BGO, exigent un examen et une approbation avant leur publication. Faites toujours attention à la façon dont vous communiquez avec les autres et à l'effet que vos communications peuvent avoir sur BGO, notre réputation et notre marque. Les déclarations menaçantes, discriminatoires, haineuses ou illégales, qu'elles soient verbales, écrites, imprimées ou par voie électronique, ne seront pas tolérées.

Médias sociaux

Sous réserve des politiques et procédures locales, BGO soutient l'utilisation des médias sociaux et estime qu'elle fait partie intégrante de la façon dont les clients interagissent avec nous et dont nous faisons des affaires. La publication de nos idées et de nos opinions, à l'interne ou à l'externe, est une excellente façon de nous exprimer, d'apprendre et de développer des relations. En tant qu'employé de BGO, il est important que vous connaissiez les directives relatives à la participation aux médias sociaux, les principes directeurs pour parler de BGO et notre engagement à maintenir une gouvernance et des pratiques solides en matière de gestion des risques.

Lorsque vous utilisez les médias sociaux à des fins commerciales, n'oubliez pas de réfléchir avant de publier, de faire preuve de courtoisie envers les autres, de respecter leurs opinions et d'obtenir les permissions nécessaires. Dans votre utilisation personnelle, vous ne devez pas déclarer ni laisser entendre que vos opinions sont approuvées ou endossées par BGO. Vous ne pouvez pas promouvoir

Q&R

De quoi puis-je parler lors de réunions d'associations commerciales et de l'industrie?

Les membres des associations commerciales sont également nos concurrents et, si vous êtes nommé pour représenter BGO dans une association commerciale ou une autre organisation, vos contributions doivent respecter la confidentialité des informations de BGO et de la Sun Life. Consultez une personne du service juridique ou du service des communications de l'entreprise pour plus d'informations.

Qu'en est-il du réseautage social? Puis-je bloguer au sujet de BGO?

Vous devez vous assurer que vous avez l'approbation appropriée de la direction pour utiliser les médias sociaux à des fins commerciales. Dans votre utilisation personnelle, vous ne devez pas déclarer ni laisser entendre que des opinions personnelles sont approuvées ou endossées par BGO ou la Sun Life.

Comme pour toute autre communication, vous devez vous abstenir de tenir des discussions ou de commenter des questions ou des affaires commerciales internes sur les sites ou pages de médias sociaux. Selon votre poste chez BGO, votre utilisation des médias sociaux peut faire l'objet de restrictions supplémentaires.

Si vous ne savez pas si des restrictions s'appliquent, demandez à votre directeur ou à un membre du service juridique.

les fonds ou autres produits de valeurs mobilières de BGO à l'aide des médias sociaux. Selon votre poste chez BGO, votre utilisation des médias sociaux peut faire l'objet de restrictions supplémentaires. En cas de doute, demandez conseil.

Concurrence équitable et ouverte

L'une de nos obligations en tant qu'entreprise responsable et digne de confiance est de soutenir notre industrie et d'encourager une concurrence loyale. Bien que nous soyons vigoureusement concurrentiels dans tous les marchés auxquels nous participons, nous nous engageons à mener nos activités en conformité avec toutes les lois sur la concurrence et antitrust qui interdisent à BGO de s'engager dans des activités visant à restreindre ou à diminuer la concurrence.

Cela signifie que nous ne pouvons pas conclure d'ententes avec des concurrents pour fixer les prix ou répartir les ventes, les clients ou les territoires. Nous ne pouvons pas discuter avec des tiers d'informations stratégiques sur des sujets tels que la tarification, le développement de produits et les listes de clients. Même si nous n'avons pas l'intention que ces discussions aboutissent à des actions qui restreignent ou diminuent la concurrence, elles pourraient être interprétées de la sorte et pourraient être illégales, qu'elles conduisent ou non à une restriction ou à une diminution de la concurrence.

Une concurrence loyale et éthique dans toutes nos activités commerciales est le moyen le plus efficace d'éviter de contrevenir aux interdictions énoncées dans ces différentes lois.



BGO a récemment embauché un dirigeant d'une autre société de services financiers. Dans son rôle chez notre concurrent, il avait accès à des informations protégées importantes qui seraient très utiles. Pouvons-nous lui demander de partager ces informations?

Non. Le nouvel employé a l'obligation de protéger la confidentialité des informations de son ancienne entreprise. Vous ne pouvez obtenir des informations sur les concurrents que par le biais d'informations accessibles au public, telles que des rapports annuels, des analyses d'experts, des communiqués de presse, Internet, des revues spécialisées, etc.

Lors d'une récente réunion de professionnels de l'industrie, un participant représentant une autre société m'a demandé si BGO souhaitait conclure une entente pour ne pas se faire concurrence sur certains marchés. Il a expliqué que cela mettrait beaucoup de pression sur un de nos concurrents mutuels. Je lui ai dit que cela ne me semblait pas éthique et j'ai évité de discuter avec lui pendant le reste de l'événement. Dois-je signaler cela à quelqu'un?

Oui. La proposition était contraire au droit de la concurrence et vous devez la signaler à un membre du service juridique chargé de conseiller votre unité commerciale ou votre fonction.



Traiter avec le public et d'autres tiers

Lorsqu'une partie externe nous demande des informations, nous devons suivre les procédures établies pour notre unité commerciale. Cela inclut de faire remonter la demande pour une réponse de la part de notre chef et de notre équipe locale de conformité ou juridique, le cas échéant. Nous coopérons avec les enquêtes et les demandes d'informations légales des organismes de réglementation, des forces de l'ordre, des vérificateurs externes et internes et d'autres enquêteurs. Nous devons fournir des informations exactes et factuelles et nous ne pouvons les induire en erreur ou tenter de les influencer indûment. Nous ne pouvons pas altérer un document pour masquer la vraie nature d'une transaction dans les dossiers de BGO ou pour entraver ou influencer un audit, un examen réglementaire ou une enquête.

Si vous soupçonnez que des informations ne sont pas fournies comme il se doit, signalez vos préoccupations à votre directeur, à un responsable de la conformité ou à un membre du service juridique.

Informez un responsable de la conformité de toute demande ne faisant pas partie du cours normal des affaires, comme des vérifications spéciales, des questionnaires ou des demandes de renseignements liés à des enquêtes à l'échelle de l'industrie, ainsi que de toute plainte réglementaire, amende ou mesure disciplinaire.

Interactions avec des tiers

Dans certaines circonstances, BGO peut être représentée par des tiers dans la vente, le service ou l'administration de nos produits ou services, ou pour l'exécution de fonctions, processus ou services commerciaux précis en notre nom.

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

BGO a établi des pratiques et des procédures commerciales qui s'appliquent aux activités d'affaires avec des tiers et nous entretiendrons ces relations commerciales de manière équitable, éthique et légale, et conformément à nos valeurs et procédures. Si vous êtes concerné par des contrats avec des tiers, vous devez vous familiariser avec ces pratiques et procédures commerciales et les respecter.



Respect de la vie privée et de la confidentialité

BGO s'engage à protéger la vie privée et la confidentialité de tous les renseignements personnels et confidentiels de ses clients, employés ou d'autres personnes contre le vol, la perte, l'accès non autorisé, la divulgation, la destruction ou l'utilisation abusive. Le respect de la vie privée de nos clients et de nos employés est essentiel au maintien de notre réputation éthique en tant qu'entreprise responsable et digne de confiance, et nous sommes guidés par les principes de BGO sur la confidentialité des données des clients.

Nous recueillons beaucoup de renseignements sur nos clients, nos employés et les autres personnes qui entretiennent des relations avec nous. Nous avons l'obligation de limiter la collecte, l'accès, l'utilisation et la divulgation de ces renseignements à des fins commerciales légitimes, comme indiqué dans les politiques de confidentialité de BGO et conformément aux lois et aux politiques locales.

Respectez le principe du besoin de savoir, car nous n'accédons pas aux renseignements personnels confidentiels des clients ou des employés et ne les partageons pas à moins que cela ne soit nécessaire pour accomplir notre travail. Nous devons respecter et maintenir la confidentialité des renseignements personnels de nos employés tels que les salaires, les évaluations du rendement ou les handicaps.

Nos exigences réglementaires et nos politiques de BGO en matière d'accès au système, de confidentialité, de sécurité et de gestion des renseignements continuent de s'appliquer lorsque vous travaillez à domicile ou à distance. Si vous prenez connaissance d'un incident de sécurité ou de confidentialité des renseignements, communiquez avec le centre d'assistance et avisez votre directeur ou un responsable de la conformité.



J'ai récemment reçu un appel de quelqu'un me demandant si son ancien conjoint travaillait toujours chez BGO. Dois-je répondre à ses questions?

Non. Tous les renseignements sur les clients et les employés doivent rester confidentiels. Seul l'employé peut accorder la permission de partager ses renseignements confidentiels.



La protection des renseignements personnels et confidentiels est la responsabilité de tous.

Utilisation appropriée des actifs de BGO

Utilisation de la technologie

Nous nous engageons à utiliser les technologies de BGO de manière appropriée, car elles sont des ressources commerciales importantes qui offrent un large accès à l'information et qu'elles sont un aspect clé de la façon dont nous menons nos activités. La technologie de BGO comprend :

- Les réseaux, les systèmes et les services d'information (comme les bases de données, les logiciels, la téléconférence, les courriels, les systèmes de messagerie et l'accès à Internet); et
- Les actifs technologiques (comme les ordinateurs, les appareils mobiles et les supports de stockage numériques portatifs).

La technologie de BGO doit être utilisée principalement à des fins commerciales. Une utilisation personnelle occasionnelle et appropriée est autorisée, à condition qu'elle ne viole pas nos politiques ou procédures et n'interfère pas avec le rendement de nos responsabilités professionnelles. Nous devons protéger nos actifs technologiques et devons empêcher leur endommagement, leur perte, leur vol ou leur utilisation abusive. De même, nous devons protéger les mécanismes et les informations d'identification que nous utilisons pour accéder aux informations et à la technologie de BGO.

- Ne téléchargez jamais d'applications non autorisées sur votre ordinateur BGO.
- N'utilisez que les canaux de communication et les applications approuvés par BGO pour mener des activités commerciales de BGO ou transmettre des informations de BGO, y compris sur des appareils mobiles. Nous avons l'obligation de tenir des dossiers commerciaux, et dans ce cadre, l'utilisation exclusive de canaux de communication approuvés est l'un des moyens pour y parvenir.

Si BGO est impliquée dans un litige ou une enquête, toutes les communications ou tous les dossiers pertinents utilisés ou stockés dans les systèmes où les actifs technologiques de BGO peuvent devoir être remis à des tiers (p. ex., organismes d'application de la loi, organismes de réglementation, litigants privés).

- Gardez à l'esprit que les enregistrements électroniques sont plus permanents que vous ne le pensez; ils peuvent être récupérés même après qu'ils semblent avoir été supprimés.
- Soyez prudent lorsque vous utilisez les courriels et d'autres communications électroniques et évitez toujours de faire des déclarations imprudentes, exagérées ou inexactes.

Nous ne devons avoir aucune attente en matière de confidentialité lorsque nous utilisons la technologie de BGO ou les fichiers et données stockés sur les actifs technologiques de BGO. BGO a accès à, et peut examiner, tous les fichiers, courriels et autres communications électroniques, commerciaux et personnels, qui sont stockés ou transmis par l'intermédiaire des technologies de BGO. BGO surveille l'utilisation de tous ses réseaux, systèmes, services d'information et actifs technologiques, y compris les courriels, les séances de clavardage et le stockage, et agira face à toute observation contraire à nos politiques et à notre code. BGO examine ces documents dans le cadre d'examen réglementaires ou d'enquêtes, de préoccupations liées au rendement, d'activités criminelles soupçonnées, de litiges, de surveillance de la conformité, d'enquêtes internes et à toute autre fin légale. De plus, les efforts de BGO en matière de prévention de la perte de données visent à prévenir la perte de données sensibles en identifiant, en détectant et en protégeant activement les données sensibles utilisées dans nos activités commerciales.



Si vous soupçonnez un incident ou une violation de sécurité de l'information, communiquez avec le centre d'assistance et avisez votre directeur ou un responsable de la conformité.

UTILISATION APPROPRIÉE DES ACTIFS DE BGO

Utilisation des informations et de la propriété intellectuelle de BGO

Les informations et la propriété intellectuelle figurent parmi les actifs les plus importants et les plus précieux de BGO et de la Sun Life. En tant qu'employés, nous devons gérer et protéger de manière efficace et appropriée les informations et la propriété intellectuelle de BGO sous notre contrôle.

Les **informations** de BGO comprennent : toutes les informations détenues, gérées ou contrôlées par BGO ou la Sun Life ou une autre entité habilitée à le faire en notre nom, et peuvent inclure des informations transmises sur les réseaux ou systèmes de BGO. Nous sommes tenus de préserver la confidentialité de toutes les informations que nous acquérons au sujet de BGO et de ses activités commerciales pendant notre emploi, sauf si la loi l'autorise ou l'exige, et ce, même après avoir quitté BGO.

Outre l'information produite et divulguée dans le cours normal des activités, toutes les informations au sujet de BGO et de notre entreprise sont confidentielles et ne peuvent être divulguées à des fins non autorisées.

La **propriété intellectuelle** de BGO comprend : nos marques de commerce, nos logos, le matériel protégé par le droit d'auteur que nous créons au nom de l'organisation, les fichiers audio et vidéos, les slogans et les secrets commerciaux, etc. BGO est une entreprise mondiale avec des clients, des employés, des conseillers, des partenaires et des investisseurs partout dans le monde. Il est essentiel de maintenir une approche cohérente sur la manière dont nous identifions notre entreprise, quel que soit l'endroit où nous exerçons nos activités. Aidez à protéger la propriété intellectuelle de BGO en effectuant vos tâches professionnelles conformément aux normes de la marque BGO.

REMARQUE : Il ne nous est jamais interdit de signaler de possibles violations des lois à un organisme de réglementation ou à une entité gouvernementale, ni de faire d'autres divulgations qui sont protégées en vertu des dispositions de dénonciation prévues par la loi, ni de discuter des conditions générales de notre emploi chez BGO.

Utilisation de la propriété physique de BGO

Nous devons tous prendre des mesures raisonnables pour utiliser les actifs physiques de BGO's, y compris les bâtiments et les locaux, uniquement à des fins commerciales légitimes et pour protéger ces actifs contre la perte, le vol, les dommages et l'utilisation abusive.

Attention de ne pas :

- Retirer les meubles, l'équipement, les fournitures ou les fichiers et autres actifs physiques ou informations des locaux de BGO sans autorisation. Si vous êtes autorisé à travailler à domicile ou hors site, vous devez garder les actifs de BGO en sécurité et les isoler de vos biens personnels.
- Enfreindre de lois ou règlements sur le droit d'auteur lors de la copie de documents ou de logiciels.
- Permettre à d'autres personnes d'utiliser les actifs de BGO's, sans autorisation appropriée.



Mon ami m'a donné un logiciel qui pourrait m'aider à préparer une présentation pour une prochaine conférence de vente. Suis-je autorisé à l'installer sur mon ordinateur de BGO?

Non. Vous ne devez installer aucun logiciel non approuvé, non autorisé ou sans licence sur l'équipement de BGO. Consultez les politiques en matière de technologie de l'information sur BGO Connect ou sur votre portail ou plateforme de documents locaux pour plus d'informations.

Conservation des registres et des dossiers

BGO se doit de maintenir des dossiers précis, fiables et complets pour gérer correctement ses activités et se conformer aux obligations légales, réglementaires, financières, comptables et opérationnelles. L'intégrité de nos dossiers est essentielle au succès de nos activités, mais également pour préserver la confiance de nos actionnaires, clients et partenaires commerciaux.

Nos états, registres et dossiers financiers doivent refléter avec précision toutes les transactions commerciales et être conservés conformément à nos pratiques de tenue de dossiers. BGO doit fournir au marché des informations de divulgation exactes, cohérentes, informatives et opportunes conformément aux lois applicables. Il est interdit d'omettre de déclarer ou d'enregistrer des recettes, des dépenses, des actifs ou des passifs.

Maintien et soumission d'une documentation de dépenses appropriée

Des relevés précis et des copies des reçus doivent être soumis avec chaque rapport de dépenses, car nous ne pouvons être remboursés que pour les dépenses raisonnables liées aux activités commerciales de BGO. Assurez-vous que les dépenses sont documentées et approuvées conformément aux normes de remboursement des dépenses.



La politique de conservation des dossiers de BGO m'oblige à conserver les dossiers commerciaux dans ma fonction commerciale pendant une période établie. Comment ces périodes de conservation s'appliquent-elles si un document peut être pertinent pour une violation présumée de la loi ou une enquête?

Vous devez conserver toutes les informations et tous les documents de BGO concernant des violations présumées de la loi ou des enquêtes ou litiges imminents ou raisonnablement prévisibles. Pour plus d'informations, consultez la politique de conservation des dossiers, votre directeur, un responsable de la conformité ou un membre du service juridique chargé de conseiller votre unité commerciale ou votre fonction.

Je nettoie régulièrement ma boîte courriel. Existe-t-il des règles concernant les messages à conserver et ceux à supprimer?

Certains courriels sont considérés comme des dossiers commerciaux et doivent être conservés pendant la même durée que des dossiers papier similaires. Consultez la politique de conservation des dossiers ou une politique locale pour plus d'informations.

Pour obtenir des conseils supplémentaires sur nos exigences et pratiques en matière de tenue de dossiers, consultez la politique de conservation des dossiers de BGO ou une politique locale.



Prévention des crimes financiers

Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme

Nous nous engageons à protéger activement nos produits et services contre l'utilisation pour le blanchiment d'argent, le financement des terroristes et d'autres activités criminelles, et à protéger l'intégrité de BGO, de la Sun Life et des systèmes financiers dans les pays où nous exerçons nos activités. Il incombe à tout le monde de dissuader, de détecter et de prévenir les activités de blanchiment d'argent ou de financement du terrorisme, et chacun d'entre nous doit :

- Connaître nos clients en vérifiant leur identité, en les authentifiant chaque fois qu'ils interagissent avec nous et en surveillant notre relation d'affaires avec eux.
- Être conscient de toute transaction suspecte ou inhabituelle ou toute autre activité, et être en mesure de l'identifier et de la signaler à un responsable de la conformité.

Le fait de ne pas atténuer les risques de blanchiment d'argent et de financement du terrorisme peut entraîner des sanctions réglementaires importantes et porter un grave risque pour la réputation. Pour plus d'informations sur vos obligations en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, demandez conseil à un responsable de la conformité.



Quels sont les signes du blanchiment d'argent?

Portez une attention particulière aux demandes de transaction des clients et à tout autre comportement qui semble inhabituel, tel que :

- la réticence à fournir des renseignements habituels ou la modification fréquente les renseignements fournis,
- la réticence à présenter une pièce d'identité appropriée pour la vérification de l'identité,
- le refus de divulguer les bénéficiaires effectifs, la source de financement ou les tiers,
- le fait de fournir des informations incohérentes ou trompeuses,
- les aveux ou les déclarations concernant la participation à des activités criminelles,
- un vif intérêt pour les liquidités et le retrait de fonds peu de temps après les avoir envoyés à BGO,
- un vif intérêt pour les systèmes, contrôles et politiques internes.



Vous devez protéger activement les produits et services de BGO afin qu'ils ne soient pas utilisés pour le blanchiment d'argent, le financement du terrorisme ou d'autres activités criminelles.

PRÉVENTION DES CRIMES FINANCIERS

Détecter et dissuader la fraude

La fraude est un acte malhonnête ou une omission visant à tromper ou à induire en erreur pour un gain personnel ou professionnel. Voici quelques exemples d'actes frauduleux :

- falsification ou altération d'un document ou d'un chèque,
- soumission d'une réclamation fausse ou fictive pour des frais qui n'ont pas été réellement engagés ou des services qui n'ont pas été réellement engagés,
- soumission d'une facture fabriquée pour des biens ou des services non reçus,
- vol d'espèces et d'autres biens,
- pots-de-vin et extorsion économique,
- une utilisation abusive d'informations confidentielles.

Nous ne participerons à aucun type de comportement malhonnête ou frauduleux qui pourrait affecter nos clients, collègues, actionnaires, BGO, la Sun Life ou notre réputation et notre marque. Toute participation à ces activités est une violation de notre code qui peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation de l'emploi ou de la relation d'affaires.

Outre la mise en œuvre de systèmes et de processus pour aider à détecter et à dissuader les activités frauduleuses, tous les employés doivent s'exprimer et signaler toute fraude ou autre activité suspecte, qu'elle soit commise par un collègue ou un tiers. Signalez-la à votre directeur, à un responsable de la conformité ou par l'entremise de la ligne éthique.

Rejet des pots-de-vin et de la corruption

Nous nous engageons à nous conformer à la lettre et à l'esprit des lois anticorruption dans les pays dans lesquels nous exerçons nos activités. En substance, les activités interdites sont définies comme l'offre, le don ou l'acceptation de toute chose de valeur susceptible d'influencer indûment les décisions commerciales ou d'aboutir à l'obtention d'avantages commerciaux indus.

Voilà pourquoi :

- Nous interdisons l'utilisation directe ou indirecte de pots-de-vin, de ristournes, de paiements, de facilités de paiement ou d'autres actes de corruption par les employés, agents ou autres parties agissant en notre nom.
- Nous signalerons les incidents de corruption soupçonnés et connus.
- Nous devons tenir des registres et des dossiers exacts.
- Aucun paiement ou transfert de quelque chose de valeur ne devrait être accordé à des fonctionnaires ou représentants gouvernementaux sans examen et autorisation préalables.



Si l'on vous offre ou vous demande un pot-de-vin, quel que soit sa valeur, refusez-le, indiquez clairement que notre politique est de ne jamais en accepter ni d'en offrir, et signalez immédiatement l'incident à votre directeur, à un responsable de la conformité ou au service juridique.

Limitations dans la négociation de titres

Nous sommes très visibles sur de nombreux marchés financiers majeurs et nous nous engageons à nous conformer aux lois et aux réglementations complexes dans les pays dans lesquels nous exerçons nos activités. Lorsque nous investissons personnellement ou au nom de nos clients, nous ne pouvons pas fonder nos décisions sur des informations importantes non publiques qui ne sont pas accessibles au public.

Les **informations importantes** sont celles qu'un investisseur raisonnable jugerait importante pour décider d'acheter, de détenir ou de vendre les titres d'une société cotée en bourse. Il existe également certains types d'informations qui peuvent devenir importants au fil du temps, notamment les transactions commerciales proposées. Consultez un responsable de la conformité ou un membre du service juridique pour déterminer si les renseignements sont importants.

- N'effectuez pas de transactions de titres de la Sun Life, ou de titres d'une autre société ouverte, quelle que soit l'importance de l'opération, si cette décision est fondée sur des informations importantes qui ne sont pas généralement accessibles au public.
- Ne donnez pas de « pourboires » ou ne transmettez pas d'informations importantes à des personnes autres que les équipes juridiques ou de la conformité, et ne les partagez même pas avec des collègues, afin d'établir les murs éthiques appropriés.

Si quelqu'un vous demande des informations sur BGO ou la Sun Life ou sur l'un de nos clients et que ces informations ne sont généralement pas accessibles au public, veuillez adresser cette demande à votre directeur, un responsable de la conformité ou un membre du service juridique.

Selon votre poste chez BGO, il se peut que vous soyez soumis à des exigences supplémentaires. Celles-ci peuvent inclure l'autorisation et la déclaration de vos investissements personnels, la négociation de titres de sociétés ouvertes uniquement pendant des périodes spécifiées et le dépôt de rapports de délits d'initiés.



J'ai entendu dire dans l'ascenseur que la Sun Life prévoyait d'acquérir XYZ, une grande société ouverte. Puis-je échanger des actions de XYZ?

Non. Il vous est interdit de négocier des titres en utilisant des informations importantes non publiques, quelle que soit la manière dont vous les avez obtenues. De plus, dans ces circonstances, vous ne devez pas non plus négocier de titres de la Sun Life.

Je fais partie d'une équipe qui soutient la publication de nos résultats financiers trimestriels. Dans les jours précédant la publication, je vois des ébauches de documents indiquant les résultats. Puis-je discuter de ces informations en général avec des personnes extérieures à BGO si je ne fais pas référence à des résultats financiers spécifiques?

Non. Ces informations ne sont pas encore publiques et doivent être traitées de manière confidentielle. Si vous divulguez des informations importantes, vous pouvez également enfreindre les lois sur les valeurs mobilières.



Un mot de la fin



Le code de conduite professionnelle de BGO aide à nous guider et définit les attentes quant à la façon dont nous menons nos activités et prenons nos décisions. BGO est convaincue que si nous respectons ce code, nous pourrions continuer à réaliser notre objectif qui est d'aider les clients à atteindre une sécurité financière tout au long de leur et à vivre plus sainement.

BGO dispose d'un ensemble de politiques et de procédures qui régissent la façon dont nous menons nos activités, par l'entremise de nos employés, afin d'être une entreprise responsable et digne de confiance. Nos politiques et procédures sont publiées sur BGO Connect.

Souvenez-vous que nous sommes tenus aux normes les plus élevées en matière d'honnêteté, d'intégrité et de professionnalisme dans tout ce que nous faisons. Soutenons-nous et habilitons-nous les uns les autres à trouver nos voix pour s'exprimer et à faire remonter rapidement les violations ou les éventuelles violations du code.

Nous joindre

Si vous ne savez pas comment appliquer la lettre et l'esprit du code dans une situation quelconque, ou si vous souhaitez signaler une éventuelle violation du code, vous pouvez :

Vous adresser à :

- Votre directeur
- Un membre de votre équipe locale de conformité
- Un membre de votre équipe locale du Capital humain et du développement des talents
- Un membre du service juridique

Soumettre :

- Vos préoccupations par l'entremise de la ligne d'assistance éthique à www.clearviewconnects.com

Code de conduite professionnelle

Déclaration de reconnaissance et confirmation

Je reconnais avoir reçu et lu le Code de conduite professionnelle de 2024 de BGO et avoir accès aux politiques de l'entreprise qui y sont mentionnées, ainsi qu'à la politique sur l'intimidation et le harcèlement de la société.

Je confirme que je me conformerai au code de conduite professionnelle et aux politiques de l'entreprise qui y sont mentionnées, ainsi qu'à la politique sur l'intimidation et le harcèlement de la société.

Si j'ai été à l'emploi de BGO au cours de la dernière année civile, je confirme que j'ai respecté le code de conduite professionnelle, les politiques de l'entreprise qui y sont mentionnées, ainsi que la politique sur l'intimidation et le harcèlement de la société.

Je reconnais que, si je ne respecte pas le code de conduite professionnelle ou l'une des politiques de l'entreprise, ainsi que la politique sur l'intimidation et le harcèlement de la société, je serai passible de sanctions sérieuses pouvant inclure la cessation de mon emploi pour juste cause.

(Nom en lettres moulées)

(Signature)

(Date)