



Politique de signalement

Décembre 2024



Objectif

L'objectif de la Politique de signalement consiste à offrir un mécanisme uniforme de signalement et d'enquête sur les violations soupçonnées de la loi, d'un règlement, d'une règle, d'une politique interne ou du Code de conduite à l'échelle de Reinsurance Group of America, Incorporated et de toutes ses filiales et sociétés affiliées (« RGA »).

La Politique de signalement vise à :

- **Veiller à ce que tous** les membres de la main-d'œuvre et les autres personnes qui traitent avec le RGA se sentent aidés à s'exprimer et à signaler les problèmes qu'ils soupçonnent d'impliquer une conduite inappropriée, contraire à l'éthique ou inappropriée;
- **Encourager** que tout comportement inapproprié, contraire à l'éthique ou inapproprié soit identifié et contesté à tous les niveaux de l'organisation RGA; et
- **Renforcer** la politique de non-représailles de RGA en garantissant que tous les rapports seront pris au sérieux, traités comme confidentiels dans la mesure permise par la loi et gérés sans crainte de représailles.

Champ d'application

La Politique de signalement s'applique à tous les membres du personnel de RGA, à l'échelle mondiale. Les « **membres du personnel** » comprennent les employés permanents ou temporaires, interne, les sous-traitants, les consultants et les autres personnes qui représentent RGA ou agissent en son nom. La politique s'applique aussi à toute partie avec qui RGA a un lien ou a déjà eu un lien (y compris, sans s'y limiter, les anciens membres du personnel, les membres de la famille des membres du personnel, les demandeurs d'emploi, les actionnaires, les fournisseurs et les clients) et qui souhaite signaler ses préoccupations concernant une inconduite possible au sein de RGA.

Quoi savoir

Chaque membre de l'effectif a le devoir et l'obligation de s'exprimer dès qu'il a connaissance d'une inconduite potentielle. RGA vous encourage à contacter votre supérieur hiérarchique direct comme premier point de contact car ils sont souvent les mieux placés pour comprendre votre préoccupation spécifique et prendre les mesures appropriées. Dans certaines juridictions (par exemple au Royaume-Uni), une divulgation protégée peut également être faite aux autorités de réglementation locales.

Si vous n'êtes pas à l'aise de signaler une violation potentielle à votre supérieur hiérarchique direct ou à un autre responsable, RGA propose la hotline Speak-Up en option.

Comment faire un signalement?

- **En personne**, en consultant votre superviseur immédiat, un autre gestionnaire, un représentant des Ressources humaines, le Service de conformité et déontologie mondiales ou les Services juridiques internationaux.
- **Par téléphone ou en ligne** en consultant le site Web de la [ligne d'assistance de signalement](#) pour en savoir plus sur les deux

Gérée par un service de signalement tiers, la ligne d'assistance de signalement est un outil de signalement complet qui vise à aider la direction et les employés à régler les cas de fraude, violations de la politique, ou d'autres inconduites en milieu de travail, tout en cultivant un environnement de travail positif au sein de RGA.

- **Confidentialité** Toutes les informations que vous fournissez à la hotline Speak-Up seront traitées de manière confidentielle dans la mesure permise par les lois et réglementations locales. Toutes les préoccupations en milieu de travail sont traitées avec discrétion et sensibilité. Par conséquent, si vous participez à une enquête ou en apprenez davantage, vous devez garder le dossier confidentiel.
- **Anonymat** Lorsque la loi locale le permet, vous pouvez choisir de rester anonyme lorsque vous parlez. Si vous

demandez l'anonymat, nous ne révélerons pas votre identité et prendrons toutes les mesures raisonnables dans toute enquête pour réduire le risque que vous soyez identifié. Cependant, si possible, nous vous encourageons à révéler votre identité car dans certaines circonstances, il peut être difficile d'enquêter sur les signalements effectués de manière anonyme.

- **Aucune responsabilité** Vous ne serez soumis à aucune responsabilité civile, pénale ou administrative (y compris des mesures disciplinaires) et aucun droit contractuel ne sera exercé contre vous pour avoir fait part d'un problème ou d'une violation potentielle.
- **Enquêtes** Toute enquête doit être menée de manière équitable et impartiale concernant toutes les parties concernées. Les détails de l'affaire, votre identité et l'identité de toute autre personne mentionnée dans le rapport, ne sont partagés qu'en cas de besoin, conformément à toutes les lois pertinentes et applicables. Vous ne devez jamais retenir, falsifier ou ne pas communiquer d'informations pertinentes dans le cadre d'une enquête.
- **Non-représailles** La prise de parole est encouragée et les personnes qui s'expriment sont protégées. Vous devez être sûr que vous ne souffrirez pas en exprimant de bonne foi des inquiétudes concernant une suspicion d'inconduite. Aucune forme de menace ou de représailles ne sera tolérée. Les représailles sont traitées comme une affaire disciplinaire. Cependant, vous ne serez pas protégé si vous soulevez par malveillance une préoccupation dont vous savez qu'elle est fausse. Pour plus d'informations sur la position de RGA en matière de non-représailles, veuillez vous référer à la politique de non-représailles disponible sur le portail des politiques.

Quoi faire

Nous devons tous signaler la violation d'une loi, d'une règle, d'un règlement, d'une politique de RGA ou du Code de conduite, dont nous sommes témoins ou que nous soupçonnons. En signalant la situation, vous donnez à RGA la possibilité de régler le problème de façon appropriée.

Si vous croyez qu'on vous demande d'agir illégalement ou incorrectement, vous devez prendre la parole. Le fait de garder le silence sur une éventuelle inconduite peut entraîner une détérioration de la confiance, ce qui peut entraîner un risque accru de perte financière et de réputation pour RGA causée par l'inconduite.

Voici des exemples de violations potentielles et de préoccupations d'inconduite qui doivent être signalées directement ou par l'entremise de la ligne d'assistance de signalement :

- | | |
|---|---|
| ▪ Discrimination ou harcèlement | ▪ Divulcation d'informations confidentielles |
| ▪ Anomalies dans les documents financiers ou non financiers Pots-de-vin et corruption | ▪ Violation des lois, règles ou règlements applicables |
| ▪ Corruption, corruption ou pots-de-vin | ▪ Violations des politiques ou du Code de conduite de RGA |
| ▪ Conflits d'intérêts | ▪ Usage inapproprié des actifs informationnels de RGA |
| ▪ Délit d'initié | ▪ Problèmes sur les plans de l'environnement, de la santé et de la sécurité |

Avis de non-responsabilité: en raison des lois locales sur la confidentialité et les dénonciateurs dans chaque pays, votre ligne d'assistance Speak-Up peut être programmée pour n'autoriser que des types **spécifiques** de rapports tels que les questions comptables, financières, d'audit et de corruption. Dans ces pays, vous pouvez contacter un membre des ressources humaines ou de l'éthique mondiale et de la conformité pour signaler d'autres types de problèmes.

Les membres du personnel doivent agir de bonne foi en signalant toutes les informations dont ils disposent et qu'ils croient être véridiques. Si vous participez à une enquête, vous devez coopérer et répondre honnêtement et en détail à toutes les questions.

Quoi éviter de signaler

- **Menaces immédiates à la vie ou à la propriété** Si une assistance d'urgence est nécessaire, veuillez communiquer avec vos autorités locales ou composer le numéro du service d'urgence de votre pays.
- **Problèmes liés à l'emploi** Déposez tout grief d'emploi concernant vos conditions d'emploi auprès de la ressource appropriée.
- **Faussees déclarations** Les membres du personnel doivent signaler les préoccupations honnêtement et de bonne foi. Les mensonges et les fausses accusations constituent une violation de la politique et peuvent entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.
- **Tentative d'exemption pour auto-signallement** Les membres du personnel ne peuvent s'exempter des conséquences d'une inconduite pour avoir effectué un auto-signallement.

Questions et préoccupations

Pour obtenir des conseils précis sur la Politique de signalement, veuillez communiquer avec les groupes ou les personnes indiqués ci-dessous :

Sujet	Groupe et personnes	Coordonnées
Signalement des préoccupations ou des violations potentielles	Ligne d'assistance de signalement de RGA	Site Web de signalement de RGA
Lois, règlements, politiques internes, traités et autres obligations contractuelles	Conformité et déontologie mondiales (Global Ethics and Compliance, GEC) Conseiller juridique de RGA	compliance@rgare.com
Questions et préoccupations associées aux ressources humaines	Service des ressources humaines	Personne-ressource du Service local, régional ou mondial des ressources humaines

Annexe

Définitions

Corruption Donner de l'argent ou tout autre objet de valeur pour influencer indûment un fonctionnaire public (c.-à-d. un employé du gouvernement) ou un partenaire commercial dans l'exercice de ses fonctions afin d'obtenir ou de conserver un avantage commercial. Cela comprend la réception d'argent ou d'autres objets de valeur d'un partenaire commercial pour influencer indûment un membre de l'effectif dans l'exercice de ses fonctions ou conserver l'entreprise du partenaire commercial.

Voici quelques exemples :

- paiements en espèces
- dons de bienfaisance et commandites
- les contributions des partis politiques et des candidats
- les prêts
- les frais de déplacement et de divertissement ou la prise en charge ou le remboursement des dépenses d'une autre personne;
- des cadeaux ou des activités promotionnelles d'entreprise
- des placements ou d'autres avantages à un membre de la famille ou à un ami d'un fonctionnaire ou d'un partenaire commercial

Conflit d'intérêts Tout acte ou toute circonstance qui peut ou qui semble remettre en cause la capacité d'un associé à agir en toute objectivité dans l'exercice de ses fonctions pour les affaires de RGA.

Corruption Acte répréhensible, associé à la corruption, commis par une autorité ou une partie puissante en utilisant des moyens illégitimes ou incompatibles avec les normes éthiques.

Discrimination Traitement inégal des personnes pour des raisons non liées à leurs capacités ou incapacités. Les lois fédérales et provinciales interdisent la discrimination en matière d'emploi, de salaire, d'opportunités de promotion, etc., fondée sur la race, la nationalité, la croyance, la couleur, l'âge, le sexe ou l'orientation sexuelle.

Harcèlement Mots ou actes qui créent un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

Délit d'initié Recours à des informations confidentielles et non publiques à propos d'une transaction commerciale dont on prend connaissance dans le cadre de son emploi auprès d'une société, en vue d'acheter et de vendre des actions ou des obligations sur la base de ces informations confidentielles qui laissent entrevoir une diminution ou une augmentation de la valeur desdites actions et obligations.

Pot-de-vin Forme de corruption qui implique deux parties qui se mettent d'accord pour dire qu'une portion des ventes ou des profits sera donnée de manière inappropriée en échange de la conclusion d'un marché.

Les membres du personnel Comprennent les employés permanents ou temporaires, sous-traitants, consultants ou autres personnes qui représentent RGA ou agissent en son nom.

Information sur le document

Renseignements sur le document	
Numéro de la version actuelle	6.0
Responsables des normes	Juanita Petit, Vice-Président, Gouvernance de la conformité
Directeur des normes	Beth Dean, Directrice, Services de base de conformité
Date d'effet	Décembre 2024

Numéro de version	Auteurs	Notes de version	Date d'approbation de la version
6.0	Beth Dean	Examiné au cours du cycle d'examen de deux ans ; élargissement de la portée de la politique pour inclure les stagiaires et les candidats à un emploi, afin de répondre aux nouvelles exigences en Espagne pour les politiques de dénonciation.	Décembre 2024
5.0	Beth Dean	Examiné dans le cadre du cycle d'examen de deux ans; des mises à jour mineures ont été appliquées.	Mai 2022
4.0	Beth Dean	Révisé pendant le cycle d'examen de deux ans; modifications mineures appliquées.	Juin 2020
3.0	Lee Emmenderfer	Mises à jour mineures apportées à la politique pour se conformer à la loi de 2018 sur la modification des lois du Trésor australien (amélioration des protections des dénonciateurs).	Juin 2019
2.0	Lee Emmenderfer	Inclusion d'un texte informant le lecteur de la possibilité de faire rapport aux autorités de réglementation locales dans certaines juridictions.	Janvier 2019
1.0	Lee Emmenderfer	Projet initial de politique de prise de parole	Juin 2018