


Vivre nos valeurs

Code d'éthique et de conduite
du Cigna Group





Nous avons comme mission
d'améliorer la santé et la
vitalité des personnes que
nous servons.

**Accomplir
notre
mission**

Table des matières

Un message du président et directeur général	4	Gérer les fournisseurs et les sous-traitants diligemment	20
Un message de la cheffe de la conformité et de la gestion du risque	5	Ne jamais réaliser d'opérations financières sur la base d'informations privilégiées	20
Au sujet du Cigna Group	6	Maintenir des mesures de protection entre les secteurs d'activité concurrents	20
Notre mission	6	Tenir des comptes exacts	20
Nos valeurs	6	Prévenir le blanchiment d'argent	20
Nous sommes fiers du Cigna Group et de notre Code	7	Faire des dons d'entreprise à des organismes à but non lucratif à l'aide de notre processus caritatif	21
Notre code s'applique à vous	8	Participer au processus politique avec prudence	21
Nos responsabilités individuelles	8	Respecter les lois sur la fraude, le gaspillage et les abus	21
Signaler sans crainte de représailles	10	Respecter nos règles de collaboration avec les organismes gouvernementaux	22
Rappels pour les responsables d'équipe	11	Collaborer aux enquêtes et aux audits gouvernementaux	23
Nous privilégions un environnement de travail respectueux et sécuritaire	12	Communiquer avec les représentants du gouvernement de manière responsable	23
Respecter nos clients et les patients	13	Divulguer toute exclusion ou tout comportement criminel	24
Ne jamais tolérer le harcèlement	13	Divulguer toute mesure disciplinaire liée à un permis d'exercice ou à une certification	24
Promouvoir l'égalité des chances en matière d'emploi	13	Nous protégeons la Société	25
Communiquer de manière ouverte, respectueuse et honnête	13	Protéger les actifs du Cigna Group	26
Promouvoir un environnement de travail sécuritaire	14	Éviter les conflits d'intérêts	27
Respecter l'environnement	14	Communiquer avec exactitude et équité	28
Contribuer de façon positive à la promotion d'une meilleure santé pour tous	14	Déroghations à notre code	28
Nous faisons ce qui importe	15	Nous pratiquons une concurrence loyale en tant que société mondiale	29
Protéger les renseignements confidentiels	16	Respecter les lois locales	30
Ne jamais offrir ou accepter des pots-de-vin	17	Respecter les pratiques commerciales équitables et les règles de la concurrence loyale	31
Les paiements de facilitation sont formellement interdits	17	Respecter les sanctions économiques et les restrictions commerciales	31
Connaître les règles concernant les cadeaux et les divertissements	18		

Nous sommes The Cigna Group

L'intégrité est notre priorité, et nous veillons à ce que notre mission et les valeurs que nous incarnons reposent sur des décisions éthiques.



UN MESSAGE DU PRÉSIDENT ET DIRECTEUR GÉNÉRAL



Engagement envers l'intégrité, au jour le jour

The Cigna Group a le privilège de servir environ 190 millions de clients et de patients dans le monde entier. Comme nous le constatons au quotidien, nos clients, les participants et les patients exigent davantage de leurs soins de santé. The Cigna Group sait que pour répondre à ces besoins, elle doit innover, s'adapter et ajouter de la valeur pour ses parties prenantes, tout en respectant sa promesse d'agir avec honnêteté, équité et transparence.

Pour refléter les valeurs fondamentales de l'organisation, ainsi que notre engagement à respecter lois et les règlements, nous sommes guidés par notre Code d'éthique et de conduite.

Notre Code, qui fournit de précieux conseils à nos quelque 70 000 collègues dans le monde entier, constitue le fondement de nos interactions les uns avec les autres et avec les principales parties prenantes. Il nous aide aussi à incarner nos valeurs au quotidien et nous permet d'accomplir véritablement notre mission qui consiste à améliorer la santé et la vitalité de tous ceux que nous servons.

Je demande à chacun de vous de faire en sorte que l'intégrité soit non seulement une priorité, mais aussi un impératif. Nous avons tous le devoir de nous exprimer lorsque nous pensons que notre engagement envers un comportement éthique ou nos valeurs fondamentales peut être compromis. Lorsque vous agissez ainsi, vous pouvez compter sur le soutien indéfectible du Cigna Group. Notre [Politique contre les représailles](#) protégera toujours les employés qui signalent un problème de bonne foi.

Je vous remercie de votre engagement à agir avec équité envers nos clients, les participants, les patients, les autres parties prenantes et entre collègues. J'ai le privilège de diriger une équipe qui incarne nos valeurs, agit avant tout avec intégrité et reconnaît l'importance d'exercer nos activités de manière éthique et dans le respect des lois.

David M. Cordani
Président et directeur général
The Cigna Group

UN MESSAGE DE LA CHEFFE DE LA CONFORMITÉ ET DE LA GESTION DU RISQUE



Nous sommes attentifs aux besoins de nos clients, de nos collègues, des patients, des collectivités et des organismes gouvernementaux que nous servons. Maintenir la confiance de toutes ces parties prenantes est essentiel au succès du Cigna Group.

La confiance est favorisée non seulement par le respect des lois et des règlements mais, de manière toute aussi importante, par l'intégrité dont nous faisons preuve. Nous réalisons cet objectif en accomplissant notre mission et en incarnant nos valeurs au moyen de nos décisions éthiques, de notre sens des responsabilités et de notre transparence opérationnelle. Notre Code d'éthique et de conduite nous fournit des directives sur la façon de nous comporter de manière intègre dans toutes nos interactions.

Ensemble, nous contribuons à favoriser une culture dans laquelle tous nos collègues sont libres de se comporter d'une manière éthique, honnête et transparente. Nous devons chacun signaler, de bonne foi, tout problème qui nous préoccupe et savoir qu'en ce faisant, nous sommes à l'abri des menaces d'intimidation et de représailles.

L'éthique professionnelle ne consiste pas simplement à dicter les choses à faire ou à ne pas faire dans le cadre des lois et des règlements en vigueur. Elle vise aussi à inculquer la façon d'agir avec équité en toute circonstance. Dans cet esprit, bien que nous nous engageons tous à relever les

défis de la concurrence et à saisir les occasions qui font progresser la Société, le désir de réussir ne doit en aucun cas être un prétexte pour compromettre nos valeurs et notre éthique professionnelle.

Je m'engage personnellement, tout comme chaque membre de l'équipe de direction du Cigna Group, à veiller à ce que nous restions fermement ancrés dans les valeurs reflétées dans notre Code.

Nous attachons une grande importance à la conformité. L'intégrité est au premier plan de chaque décision que nous prenons, jour après jour.

Je vous remercie de votre engagement et de votre soutien.

A handwritten signature in black ink that reads "Katie Timm".

Katie Timm
Cheffe de la conformité et de la gestion du risque
The Cigna Group



Au sujet du Cigna Group

The Cigna Group est une société mondiale de soins de santé qui est engagée à assurer un avenir meilleur fondé sur la vitalité de chaque personne et chaque communauté. Nous nous efforçons sans cesse de collaborer et de mettre en œuvre des solutions afin d'améliorer la santé.

Notre mission

Améliorer la santé et la vitalité des personnes que nous servons.

Nos valeurs

Nos valeurs sont au cœur de notre culture. Elles donnent le ton à la façon dont tous nos collègues dans le monde entier collaborent, servent nos clients, les patients et les collectivités et accomplissent notre mission.

Nos valeurs mises en pratique



Nous sommes attentifs aux besoins de nos clients, de nos patients et de nos collègues.



Nous travaillons en équipe, établissons des partenariats et tenons nos promesses.




Nous innovons et nous adaptons au changement.



Nous agissons rapidement, sans oublier l'objectif visé.



Ensemble, nous créons un avenir meilleur.



Nous sommes fiers du Cigna Group et de notre Code

Si nous constatons ou soupçonnons une action ou une inaction qui semble illégale ou contraire à l'éthique, nous ne l'ignorons jamais.

Notre code s'applique à vous

Notre Code d'éthique et de conduite (notre « Code ») s'applique à chacun de nous, quelle que soit sa fonction au sein du Cigna Group et de ses filiales (collectivement, la « Société »). En d'autres termes, notre Code s'applique aussi bien au conseil d'administration de la Société qu'à tous les membres de notre personnel, y compris les employés à temps plein et à temps partiel, les employés contractuels ou temporaires et les stagiaires. Certains partenaires commerciaux de la Société qui travaillent en notre nom, notamment les agents, les sociétés affiliées, les sous-traitants et les consultants, doivent aussi se conformer à notre Code, ainsi qu'à toutes les dispositions qui s'appliquent à leur contrat avec The Cigna Group.

Si un membre du personnel est lié par une convention collective et que celle-ci n'est pas conforme au Code, la convention collective prévaudra. Aucun élément se trouvant dans ce Code ne doit être interprété de manière à restreindre les droits des employés en vertu de la section 7 de la *National Labor Relations Act*.

Nos responsabilités individuelles

Au Cigna Group, nous ne nous contentons pas seulement de respecter les lois et les règlements; nous veillons à exercer nos activités de manière intègre, transparente et responsable. Nous devons faire preuve de respect, d'honnêteté, de transparence et de sincérité dans nos interactions avec nos nombreuses parties prenantes. Nos actions individuelles reflètent toujours les valeurs du Cigna Group et doivent invariablement respecter notre Code, nos politiques, ainsi que toutes les lois et réglementations en vigueur. Nous sommes censés connaître les politiques et réglementations qui s'appliquent à notre rôle et suivre toutes les formations requises en matière de conformité.

Si nous constatons ou soupçonnons, de bonne foi, une action ou une inaction qui semble illégale ou contraire à l'éthique, nous ne l'ignorons pas. Nous la signalons afin qu'elle puisse être résolue. Toute préoccupation, même si elle semble insignifiante, doit être signalée.

Nous sommes attentifs aux besoins de nos clients, de nos patients et de nos collègues.

Nous faisons part de nos préoccupations sans tarder et nous coopérons pleinement à tout contrôle, audit ou toute enquête interne en fournissant des renseignements complets, factuels et exacts, et en présentant en temps opportun toute documentation pertinente en réponse aux demandes internes. Quiconque enfreint notre Code, nos politiques ou toute loi en vigueur, entrave ou influence indûment un contrôle, un audit ou une enquête interne, ou se comporte de manière préjudiciable aux intérêts de la Société sera l'objet de mesures correctives pouvant aller jusqu'au congédiement, conformément à notre [Politique sur les mesures disciplinaires du Code de conduite \(Principles of Conduct - Disciplinary Action\)](#).

Notre code et nos politiques ne peuvent prévoir chacune des situations auxquelles nous pourrions être confrontés. Le bon sens et le discernement sont souvent nos meilleurs guides. Si vous êtes face à un dilemme mais ne trouvez aucun conseil particulier, posez-vous les questions suivantes.





AVANT D'AGIR, INTERROGEZ- VOUS

Avant d'agir, interrogez-vous :

- Mes actions sont-elles en accord avec les valeurs du Cigna Group?
- Suis-je la bonne personne pour prendre une décision?
- Est-ce que cela respecte le Code et les politiques du Cigna Group ainsi que les lois en vigueur?
- Est-ce que je voudrais que cette décision soit rendue publique?

Si vous répondez « non » à l'une de ces questions, vous devez contacter votre gestionnaire, un représentant de la conformité ou un membre du personnel du Service du contentieux ou du Bureau de l'éthique.

Signaler sans crainte de représailles

Si vous avez des questions ou des préoccupations concernant la nature éthique ou appropriée d'une situation particulière, n'hésitez jamais à communiquer avec notre [ligne d'assistance en matière d'éthique](#). Notre ligne d'assistance en matière d'éthique est accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, en composant le **1 800 472-8348** aux États-Unis ou nos numéros internationaux pour la ligne d'assistance en matière d'éthique accessibles [ici](#). La ligne d'assistance en matière d'éthique est également accessible en ligne à l'adresse Cigna.ethicspoint.com. Lorsque vous signalez une préoccupation au moyen de la ligne d'assistance en matière d'éthique, vous êtes encouragé à vous identifier pour faciliter toute communication ultérieure. Vous pouvez demander toutefois à demeurer anonyme, lorsque la loi l'autorise.

[Be HEARD](#) est le programme de règlement des conflits liés à l'emploi, destiné aux employés du Cigna Group aux États-Unis. Ce programme vise à encourager des échanges ouverts et honnêtes entre les employés et la direction, à favoriser des relations de travail solides et à entretenir un lieu de travail enrichissant, inclusif et motivant. The Cigna Group estime que la meilleure façon de résoudre les conflits liés à l'emploi est de réunir les personnes concernées afin qu'elles puissent discuter des problèmes, faire part de leurs préoccupations et élaborer ensemble une solution qui convient à tous. Veuillez consulter le site [Be HEARD](#) pour en savoir davantage.

Quel que soit le moyen que vous utilisez pour faire part d'une préoccupation ou d'un problème, sachez que vous êtes protégé. La [Politique contre les représailles \(Protection Against Retaliation Policy\)](#) du Cigna Group interdit d'exercer des représailles contre toute personne qui, de bonne foi, signale des infractions à une politique de l'entreprise, une conduite illicite ou une activité illégale, y compris des allégations d'infraction à notre Code d'éthique et de conduite.

Si vous avez connaissance d'une infraction à notre Code, ou si vous avez des raisons d'en soupçonner l'existence, vous devez la signaler immédiatement.

Tous les membres du personnel doivent signaler les problèmes d'éthique et de conformité qui les préoccupent. Nous comptons sur chaque membre du personnel pour signaler rapidement tout événement, incident ou comportement ou toute situation qu'il croit, de bonne foi, être une infraction réelle ou soupçonnée à une loi ou à un règlement en vigueur, à notre Code d'éthique et de conduite, ou aux politiques ou à toute autre politique ou procédure, y compris celles conçues pour prévenir la fraude, le gaspillage et les abus. Veuillez consulter la [Politique d'obligation de signalement](#) pour en savoir davantage.

Les membres du personnel qui sont témoins d'un problème d'éthique ou de conformité, ou à qui l'on signale un tel problème, doivent s'abstenir d'effectuer leur propre enquête et doivent plutôt signaler le problème immédiatement. Conformément à la [Politique de la porte ouverte](#) du Cigna Group, les préoccupations liées à la conformité peuvent être signalées d'abord à un gestionnaire ou à un supérieur immédiat, ou bien à un membre du personnel qui travaille au sein du Service de la conformité de l'entreprise, du Service du contentieux ou du Service des ressources humaines ou des relations avec les employés.

Même si le premier point de contact est un membre du personnel, cette personne – quel que soit son poste au sein de la Société – doit ensuite signaler la préoccupation en matière de conformité à la ligne d'assistance en matière d'éthique ou au Service d'éthique. Les infractions à la [Politique d'obligation de signalement \(Duty to Report Policy\)](#) peuvent entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement et, selon la compétence et la nature de l'infraction, des sanctions pénales ou civiles.

Tous les signalements sont traités en toute confidentialité et les renseignements ne sont communiqués qu'au besoin. The Cigna Group effectue des évaluations et des examens approfondis et équitables. Selon la situation, le Bureau de l'éthique ainsi que l'auditeur général, le chef du contentieux, le chef de la conformité ou leurs représentants enquêtent sur les infractions présumées à notre Code. Les membres du personnel peuvent également signaler les infractions à des représentants du gouvernement, aux fins d'enquête ou de poursuites. Si l'on vous demande de participer à une enquête, vous devez y coopérer pleinement, notamment en participant à des entrevues, en fournissant des réponses et des renseignements honnêtes et complets, et en présentant en temps opportun des courriels et d'autres documents lorsqu'on vous le demande.

Si une enquête conclut qu'une infraction au Code ou aux politiques de la Société a eu lieu, The Cigna Group prendra les mesures correctives nécessaires. Celles-ci peuvent comprendre des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.



Lorsqu'un collègue vous fait part de renseignements concernant une infraction à la conformité survenue ailleurs que dans votre service, comment vous acquittez-vous de votre obligation de signalement? Nous devons faire ce qui suit :

- Signaler et communiquer, de bonne foi, toute préoccupation même si nous ignorons tous les faits.
- Nous abstenir de mener notre propre enquête.
- Contacter, dans un délai raisonnable, un gestionnaire ou une autre ressource indiquée dans le Code.

Rappels pour les responsables d'équipe

Si vous gérez une équipe, vous avez des responsabilités supplémentaires en matière de conformité. Les gestionnaires doivent donner l'exemple. Ils doivent créer un environnement de travail dans lequel les membres du personnel sont encouragés à poser des questions et à faire part de leurs préoccupations.

Lorsque nos collègues ont une préoccupation en matière d'éthique ou de conformité, ils le signalent souvent en premier à un responsable d'équipe. Les gestionnaires, les responsables de l'éthique, les représentants des Ressources humaines, ainsi que les membres du Service d'audit de la Société doivent transmettre immédiatement à la ligne d'assistance en matière d'éthique tout signalement de préoccupations, avérées ou soupçonnées, concernant la conformité. Les gestionnaires doivent également faire appel au Bureau de l'éthique et au Service des ressources humaines lorsqu'une inconduite leur a été signalée. Veuillez consulter le [Guide d'action du responsable d'équipe \(People Leader Action Guide\)](#) pour en savoir davantage.

Les gestionnaires ne doivent jamais exercer de représailles contre des personnes qui font part de leurs préoccupations de bonne foi, et doivent veiller à ce que les autres en fassent autant. Dans le cadre de l'évaluation de rendement d'un membre du personnel, les gestionnaires doivent tenir compte de la conformité à notre Code. Ils ne doivent jamais encourager ni inciter les membres du personnel à atteindre des résultats au détriment d'une conduite éthique.

En tant que responsables d'équipe, nous devons notamment :

- Donner l'exemple en matière de prise de décision éthique.
- Créer un environnement dans lequel nos équipes peuvent discuter de problèmes de façon professionnelle et respectueuse et sans intimidation.
- Ne jamais exercer ni tolérer de représailles.
- Ne jamais encourager ni inciter nos équipes à atteindre des résultats au détriment d'une conduite éthique.
- Donner suite immédiatement aux inquiétudes concernant une inconduite en communiquant avec le Bureau de l'éthique et le Service des ressources humaines, le cas échéant.



**Nous
privilégions un
environnement
de travail
respectueux
et sécuritaire**

Nous devons tous
veiller à ce que chacun
soit traité avec respect
et dignité.

Traiter chacun de manière juste et équitable est au cœur de notre mission. The Cigna Group s'engage à promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion en matière d'emploi et nous attachons une grande valeur aux différentes perspectives qu'un personnel diversifié peut apporter afin d'assurer son succès. Chacun de nous doit créer un environnement de travail positif et professionnel et veiller à ce que tous soient traités avec respect et dignité.

Respecter nos clients et les patients

Nous servons nos clients, inscrivons les participants et les patients aux régimes, sans distinction fondée sur des motifs interdits par la loi (notamment, l'appartenance ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'origine nationale, l'âge, le handicap, l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle et l'état relatif à l'aide sociale ou les renseignements d'ordre génétique).

Ne jamais tolérer le harcèlement

The Cigna Group ne tolère aucune forme de harcèlement, y compris des paroles ou des comportements intimidants, menaçants ou humiliants (dont les plaisanteries ou commentaires à connotation raciale, sexiste ou ethnique). Le harcèlement est inacceptable, non seulement dans nos bureaux, mais aussi dans tout autre environnement où un employé pourrait être exposé à un comportement de harcèlement de la part d'un autre employé, d'un contractant ou d'un client du Cigna Group. Si nous sommes témoins d'un tel comportement, nous sommes tous tenus de le signaler à notre gestionnaire ou au Service des ressources humaines. Veuillez consulter la [Politique sur la lutte contre le harcèlement \(Harassment Avoidance Policy\)](#) pour en savoir davantage.

Promouvoir l'égalité des chances en matière d'emploi

Nos décisions en matière d'emploi reposent sur les compétences, les qualifications et le rendement professionnel des employés, nos besoins d'affaires et d'autres facteurs d'ordre juridique. Aucune décision ne repose sur des facteurs discriminatoires ou

interdits par la loi. Aux États-Unis, cela comprend entre autres l'appartenance ethnique, la couleur, le sexe (y compris la grossesse), l'âge, le handicap, le statut d'ancien combattant, la religion, l'origine nationale, l'ascendance, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la situation de famille (mariage, partenariat civil, etc.), les renseignements d'ordre génétique ou la nationalité.

Veuillez consulter la [Politique sur l'égalité des chances en matière d'emploi \(Equal Opportunity Policy\)](#) du Cigna Group pour obtenir une description complète et en savoir davantage.

Communiquer de manière ouverte, respectueuse et honnête

Nous nous transmettons des renseignements exacts, de manière professionnelle et courtoise relativement aux activités de l'entreprise, tout en maintenant une ouverture d'esprit face aux divergences d'opinions et en prêtant attention aux préoccupations exprimées. Bien que nous reconnaissons l'importance d'un débat constructif, nous devons veiller à toujours communiquer de façon professionnelle, sans hostilité ni menaces. La communication ouverte est une expression de notre respect mutuel.



Promouvoir un environnement de travail sécuritaire

Nous devons tous nous engager à créer un environnement de travail sécuritaire et sain et à le maintenir. Les membres du personnel doivent rester vigilants et se conformer à toutes les [procédures et politiques de santé et de sécurité](#) ainsi qu'aux lois et aux règlements applicables. Un environnement de travail sain, sécuritaire et productif se caractérise notamment par l'absence d'abus de substances et d'alcool. Par conséquent, les membres du personnel ne peuvent, entre autres, ni utiliser, ni posséder, ni fabriquer, ni distribuer, ni vendre de l'alcool, de la marijuana, des produits à base de THC ou des drogues illicites ni être sous leur emprise, pendant qu'ils travaillent dans un établissement du Cigna Group ou exercent des activités ailleurs pour le compte de la Société. Veuillez consulter la [Politique sur les drogues et l'alcool \(Drug & Alcohol Policy\)](#) du Cigna Group pour en obtenir une description complète et en savoir davantage.

Respecter l'environnement

En tant que société mondiale de soins de santé, nous reconnaissons la corrélation entre la santé personnelle et la santé de l'environnement. Les employés du Cigna Group sont tenus de contribuer à l'effort que fait la Société pour réduire ses déchets, sa consommation d'énergie et d'eau, tout en respectant les lois sur l'environnement en vigueur.

Pour appuyer l'initiative de déchetage à 100 % du papier au sein de la Société, les employés doivent veiller à ne pas jeter accidentellement des documents confidentiels dans les corbeilles ordinaires et s'assurer que tous les autres déchets papier sont recyclés de façon responsable. Dans un même ordre d'idées, nous prévoyons que l'impression de documents au bureau devienne une exception plutôt que la norme pour l'ensemble de l'entreprise, comme il est décrit dans notre Directive relative à l'impression.

Les employés du Cigna Group qui sont passionnés de l'environnement et souhaitent agir concrètement en laissant une empreinte positive dans leur vie personnelle et professionnelle sont encouragés à participer à notre programme GreenSTEPS (équipe de recherche de solutions durables pour la protection et la gestion de l'environnement).

Contribuer de façon positive à la promotion d'une meilleure santé pour tous

La vision environnementale, sociale et de gouvernance (ESG) du Cigna Group vise à transformer l'écosystème de santé en un milieu performant, durable, accessible et équitable pour promouvoir une meilleure santé pour tous. Cette vision est le prolongement de notre mission d'entreprise qui vise à améliorer la santé et la vitalité des personnes que nous servons et se reflète dans nos valeurs et la façon dont nous travaillons ensemble chaque jour. Notre engagement envers cette vision nous guide tous au sein de notre stratégie et de notre structure ESG multidimensionnelles tandis que nous tentons de répondre aux besoins de nos nombreuses parties prenantes.


Les employés du Cigna Group sont motivés par le désir d'aider les autres. Nous proposons un large éventail de programmes de bienfaisance et de bénévolat qui concordent avec notre mission et notre vision ESG et qui vous permettent de concrétiser votre passion personnelle en servant les collectivités locales, aussi bien au travail qu'à l'extérieur du travail.



Ensemble, nous créons un avenir meilleur.

Maintenir un environnement de travail sécuritaire et respectueux est le fondement d'un avenir meilleur pour tous. **Nous devons toujours faire ce qui suit :**

- Traiter chacun avec respect et dignité.
- Maintenir un environnement de travail positif.
- Respecter une politique de tolérance zéro relativement à toute forme d'intimidation ou de harcèlement.
- Soutenir et promouvoir la diversité et l'inclusion.
- Communiquer avec courtoisie et rapidité.



Communiquer,
poser des questions
et signaler ses
préoccupations
sans tarder sont la
responsabilité de tous
au Cigna Group.

**Nous
faisons ce
qui importe**

Protéger les renseignements confidentiels

Nous devons veiller à traiter soigneusement tous les renseignements confidentiels concernant les activités de la Société, les membres du personnel, les participants aux régimes, les clients et les partenaires commerciaux.

De nombreux employés ont régulièrement accès aux renseignements personnels sur la santé ou aux renseignements financiers des patients ou d'autres membres du personnel de la Société.

Les participants aux régimes, les employés et nos clients s'attendent à ce que nous protégeons leurs renseignements personnels de manière diligente.

Par conséquent, nous sommes dans l'obligation de protéger les renseignements confidentiels et personnels contre tout accès non autorisé (en ne fournissant des renseignements qu'aux personnes autorisées en fonction du besoin) et d'utiliser ces renseignements de manière responsable et avec intégrité, conformément aux lois fédérales, d'États et internationales qui s'appliquent. Nous nous engageons à maintenir la confiance de tous en n'utilisant et en ne divulguant ces renseignements qu'en pleine conformité avec nos avis et politiques de confidentialité. Cela va de pair avec ce que nous sommes au Cigna Group.

Pour la Société, une des principales lois sur la protection des renseignements personnels est la loi américaine intitulée Health Insurance Portability and Accountability Act (HIPAA) qui vise à protéger

la confidentialité des renseignements sur la santé. Ces renseignements sur la santé comprennent des données qui permettent d'identifier une personne, notamment son nom, ses identifiants de participant et de régime, ses numéros de compte, ainsi que des renseignements concernant son état de santé physique ou mentale, et la prestation de soins de santé ou leurs remboursements.

Outre la loi HIPAA, d'autres lois d'États prévoient des exigences relatives à la protection des renseignements personnels. En dehors des États-Unis, de nombreux pays ont adopté leurs propres lois sur la protection de la vie privée; celles-ci peuvent être plus strictes ou avoir une application plus large que les lois américaines. La protection des renseignements personnels ou commerciaux peut différer selon le pays, l'État ou la municipalité. Vous devez connaître et respecter toutes les politiques et les lois relatives à la confidentialité et à la protection des renseignements personnels qui s'appliquent aux fonctions que vous occupez au sein du Cigna Group.

Les lois sur la protection des renseignements personnels et des renseignements sur la santé sont complexes et ne cessent d'évoluer afin de respecter les attentes croissantes des entreprises et des clients. C'est pourquoi il est important que chaque membre du personnel du Cigna Group communique, pose des questions et signale sans tarder toute préoccupation ou atteinte potentielle à la protection des données.



Ne jamais offrir ou accepter des pots-de-vin

Nous faisons ce qui importe. Toujours. Nous n'offrons, ne sollicitons, ni n'acceptons jamais des pots-de-vin ni aucune chose de valeur d'une entreprise commerciale, d'un représentant du gouvernement ou d'un intermédiaire dans le but d'obtenir ou de conserver un contrat, ou d'obtenir un avantage commercial indu.

Les pots-de-vin ne peuvent pas non plus être payés indirectement par l'intermédiaire de consultants ou d'agents travaillant pour le compte du Cigna Group.

Un « représentant du gouvernement » désigne toute personne employée par une entité gouvernementale ou employée par un organisme contrôlé par un gouvernement, y compris les bureaux, gouvernements et conseils au niveau fédéral, local et municipal et dans les États et les comtés (p. ex. un médecin qui travaille pour un hôpital public ou un employé d'une université publique ou d'un district scolaire).

« Tout article de valeur » ne se limite pas aux paiements monétaires, il désigne également toute chose utile ou de valeur pour le bénéficiaire. Voici quelques exemples :

- Quasi-espèces (comme des cartes-cadeaux, chèques-cadeaux) ou prêts;
- Cadeaux, repas, divertissements, transport ou voyage;
- Faveurs, y compris des offres d'emploi ou de stage;
- Parrainages;
- Dons à des œuvres de bienfaisance affiliées à ou parrainées par toute personne avec laquelle nous souhaitons faire affaire ou tirer un avantage concurrentiel;
- Contributions politiques.

Nous devons éviter toute conduite qui crée **ne serait-ce que l'apparence** d'une interaction inappropriée avec un représentant du gouvernement ou une entreprise commerciale. En effet, nous interdisons les cadeaux, les repas et les divertissements d'affaires qui influencent indûment ou qui donnent l'impression

d'influencer indûment les employés, les clients, les fournisseurs ou les autres personnes faisant affaire avec The Cigna Group.

Consultez notre [Politique sur la lutte contre la corruption \(Anti-Corruption Policy\)](#), nos [Politiques sur les cadeaux et les divertissements d'affaires \(Business Gifts and Entertainment Policies\)](#), notre [Politique sur les petits fournisseurs ou les fournisseurs diversifiés qui effectue de la sous-traitance pour les clients gouvernementaux \(Small or Diverse Supplier Subcontracting for Government Clients Policy\)](#), notre [Politique sur les mandats de lobbyiste \(Lobbyist Retention Policy\)](#) et notre [Politique sur les activités de lobbyisme et les exigences d'information obligatoire \(Lobbying Activities and Mandatory Disclosure Requirements Policy\)](#). Vous pouvez aussi communiquer avec notre Service de la conformité ou le Service du contentieux pour obtenir de l'aide.

Les paiements de facilitation sont formellement interdits

Les paiements de facilitation, également appelés « paiements d'accélération » ou paiements destinés à « huiler les rouages », sont des petits paiements non officiels versés afin d'assurer ou d'accélérer la réalisation d'actes de routine ou nécessaires dont le payeur est en droit de bénéficier légalement ou à tout autre titre. En d'autres termes, il s'agit d'un paiement versé à un représentant du gouvernement pour l'inciter à exécuter un acte qu'il aurait dû accomplir dans le cadre de ses fonctions gouvernementales de routine, par exemple la délivrance de licences ou de permis et l'installation de lignes téléphoniques et d'autres services de base. Ces paiements sont permis lorsqu'un organisme gouvernemental affiche publiquement des listes de prix pour des services accélérés disponibles au grand public. Par exemple, le gouvernement américain propose un tarif pour le traitement standard des passeports ainsi qu'un tarif majoré pour le traitement accéléré. Un tel paiement majoré est autorisé parce que le tarif est publié, accessible à tous et pas fondé sur le pouvoir discrétionnaire d'un employé du gouvernement.



INTERROGEZ-VOUS

Au cours de l'élaboration d'une offre pour un nouveau client, est-il approprié d'accepter une recommandation d'embauche d'un consultant ou d'un agent particulier, à la demande du nouveau client potentiel? Non. Nous devons faire ce qui suit :

- Ne jamais accepter de pots-de-vin.
- Toujours consulter le Service du contentieux ou le Service de la conformité lorsqu'un client potentiel nous suggère d'embaucher un consultant ou un agent particulier

The Cigna Group reconnaît que son personnel peut se trouver confronté à des situations dans lesquelles un paiement est exigé pour éviter un préjudice physique. Dans de telles circonstances très rares, les « paiements pour garantir la sécurité personnelle » sont autorisés. Voici quelques exemples :

- Se faire aborder par des personnes prétendant être des agents de police, des militaires ou du personnel paramilitaire, exigeant un paiement contre le droit de passage;
- Se faire menacer d'emprisonnement pour une simple infraction au code de la route, un problème de visa ou tout autre type d'infraction mineure, ou pour une raison quelconque, sauf si un paiement est effectué.

Ces circonstances, ou des circonstances similaires, sont les seules dans lesquelles un paiement pour garantir la sécurité personnelle peut être effectué sans autorisation, et uniquement lorsqu'il existe une menace imminente à la santé ou à la sécurité des membres de notre personnel. Lorsqu'un paiement pour garantir la sécurité personnelle a été effectué, il est impératif de le signaler immédiatement au responsable de la conformité internationale. Vous devez refléter de tels paiements avec exactitude dans les livres et les registres de la Société.

Connaître les règles concernant les cadeaux et les divertissements

Nous travaillons en étroite collaboration avec nos partenaires commerciaux. Le fait de donner et de recevoir des cadeaux et d'offrir des divertissements peut aider à tisser des liens solides. Nous devons toutefois respecter scrupuleusement toutes nos politiques et méthodes et ne jamais échanger de cadeaux ou participer à un divertissement avec un partenaire commercial lorsqu'il semble que l'une des parties tente d'obtenir un avantage commercial indu, lorsque notre jugement est compromis ou lorsqu'un conflit d'intérêts pourrait survenir. De plus, les repas, les cadeaux ou les divertissements offerts à un représentant du gouvernement, à un fabricant de produits pharmaceutiques ou à tout professionnel de la santé ou provenant de l'un d'entre eux doivent être strictement conformes à nos politiques.

Tout employé invité à prendre la parole ou à faire une présentation au cours d'un événement en tant que représentant de la Société, ou au nom du Cigna Group, doit obtenir une approbation préalable, ou lorsque les remarques ou le contenu peuvent être attribués à la Société ou faire en sorte que vous sembliez représenter The Cigna Group. Avant d'accepter toute invitation, vous devez d'abord contacter votre superviseur et le Bureau de l'éthique, et le Service des communications de l'entreprise évaluera votre participation pour en assurer la conformité avec la [Politique sur les communications et les médias sociaux](#) du Cigna Group. Les demandes d'approbation préalable pour des allocutions externes peuvent être effectuées au moyen du [Formulaire de divulgation d'activités externes et de conflit d'intérêts \(Conflict of Interest and Outside Activity Disclosures\)](#) du Cigna Group.

Nous devons faire preuve de discernement avant d'offrir ou d'accepter des cadeaux ou des divertissements. Nous devons poser des questions et signaler toute préoccupation.

Consultez nos [Politiques sur les cadeaux et les divertissements d'affaires \(Business Gifts and Entertainment Policies\)](#) pour obtenir davantage de renseignements sur l'offre et l'acceptation de cadeaux et de divertissements. Si vous avez des questions, ou si vous observez ou soupçonnez une conduite inappropriée concernant des cadeaux ou des divertissements, signalez-le immédiatement au Service de la conformité ou contactez la ligne d'assistance en matière d'éthique.

Nous travaillons en équipe, établissons des partenariats et tenons nos promesses.

Tenir nos promesses les uns envers les autres et envers la Société implique un partenariat et une collaboration équitables avec toutes les parties prenantes.



INTERROGEZ-VOUS

Si vous recevez un cadeau ou une invitation à participer à un divertissement de la part d'un partenaire commercial ou si vous lui offrez un cadeau ou l'invitez, cela peut-il être perçu comme une tentative d'obtenir un avantage commercial indu? Nous devons toujours faire ce qui suit :

- Ne jamais chercher à obtenir et ne jamais solliciter de cadeaux ou de divertissements de nos partenaires commerciaux ou concurrents.
- Ne jamais accepter de cadeaux en espèces ou en quasi-espèces (p. ex. des cartes-cadeaux) et signaler toute offre de ce genre à notre responsable de la conformité.
- Ne jamais accepter de cadeaux dont la valeur est supérieure à la limite établie par The Cigna Group de la part de nos partenaires commerciaux ou de nos concurrents.
- Ne jamais offrir à des professionnels de la santé ou à des fabricants de produits pharmaceutiques des cadeaux ou des divertissements qui contreviennent à une politique de l'entreprise, ni en accepter de leur part.
- Ne jamais offrir de cadeaux ou de divertissements à des patients ni en accepter de leur part.
- N'accepter que des formes de divertissements modestes, raisonnables et adaptées à l'occasion (dans la mesure où nous sommes accompagnés du partenaire commercial).
- Suivre les directives de l'entreprise avant d'offrir des cadeaux, des repas ou des divertissements aux représentants de gouvernements, respecter les limites monétaires et les exigences d'autorisation, et obtenir une autorisation avant d'envoyer des invitations à des événements organisés ou parrainés par The Cigna Group.

Gérer les fournisseurs et les sous-traitants diligemment

Nous nous attendons à ce que nos fournisseurs et nos sous-traitants mènent toutes leurs activités pour le compte du Cigna Group conformément à notre Code et aux contrats qui les lient à la Société. Le [Code d'éthique du fournisseur \(Supplier Code of Ethics\)](#) du Cigna Group, qui inclut nos contrats fournisseurs standards, énonce plusieurs principes éthiques, notamment la conformité à toutes les lois, règles et réglementations applicables; l'évitement de conflit d'intérêts; la protection de la vie privée des clients et des employés; le respect des droits et de la personne et de la main-d'œuvre; la protection de l'environnement; et l'adoption de comportements professionnels éthiques et empreints d'intégrité. Nous devons veiller à ce que les fournisseurs et les sous-traitants remplissent leurs obligations.

Ne jamais réaliser d'opérations financières sur la base d'informations privilégiées

Il se peut que nous ayons accès à des renseignements non publics importants concernant la Société et d'autres entreprises. Nous ne devons en aucun cas utiliser les renseignements non publics importants que nous avons appris concernant une société quelconque pour acheter ou vendre les actions de cette société. C'est ce que l'on appelle communément un « délit d'initié ». Les « renseignements non publics importants » ou « informations privilégiées » comprennent toute information qui n'a pas été rendue publique et qu'un investisseur raisonnable jugerait importante dans sa prise de décision concernant une opération financière. Par conséquent, nous ne devons jamais acheter, vendre ou négocier des titres du Cigna Group – ou des titres d'autres sociétés – tant que la Société n'a pas divulgué ces renseignements importants (p. ex. au moyen d'un communiqué de presse) et qu'il ne s'est pas écoulé suffisamment de temps pour permettre au marché de l'investissement d'assimiler et d'évaluer l'information.

Voici quelques exemples courants d'informations privilégiées : renseignements financiers, plans de développement de nouveaux produits ou de croissance commerciale, contrats importants, plans d'affaires (y compris les acquisitions et les dessaisissements), changements organisationnels importants ainsi que litiges, enquêtes ou mesures réglementaires d'importance.

Traitez les informations privilégiées comme vous le feriez pour tout autre renseignement confidentiel relatif à la Société d'importance.

- Abstenez-vous d'en parler aux membres de votre famille, à vos amis ou à toute autre personne.
- N'en parlez pas dans un lieu public.
- Ne les envoyez pas à des adresses courriel non vérifiées.
- Ne les communiquez à personne au sein du Cigna Group, sauf si une personne a besoin de ces informations pour exercer ses fonctions.

Veillez consulter la [Politique sur les valeurs mobilières et la communication de l'information financière \(Securities Transactions and Insider Trading Policy\)](#) pour en savoir davantage.

Maintenir des mesures de protection entre les secteurs d'activité concurrents

Nous nous engageons à maintenir la confidentialité des informations sensibles de nature concurrentielle de toute tierce partie avec laquelle nous avons une relation d'affaires (y compris nos clients, nos fournisseurs et nos partenaires). Pour soutenir cet engagement, The Cigna Group a mis en place des mesures de protection qui dictent quels membres du personnel peuvent accéder à ces informations sensibles de nature concurrentielle et les utiliser. Veuillez consulter les [Politiques sur les mesures de protection \(Firewall Policies\)](#) de la Société pour en savoir davantage.

Tenir des comptes exacts

Les organismes de réglementation et nos parties prenantes s'attendent à ce que The Cigna Group exerce un contrôle rigoureux sur ses actifs et ses pratiques comptables afin de garantir la transparence et l'exactitude des livres et des registres. Notre engagement en matière d'intégrité se reflète dans notre promesse de tenir des comptes exacts et de produire des rapports complets et en temps opportun, notamment en ce qui concerne la situation financière et les résultats d'exploitation du Cigna Group. De plus, les communications et les rapports internes et externes doivent être complets, justes, ponctuels, exacts et compréhensibles.

Nous sommes tous tenus de créer, de conserver et d'éliminer les documents comptables de la Société conformément aux exigences réglementaires et commerciales en vigueur, ainsi qu'aux politiques de la Société. Vous devez respecter les périodes prévues pour la conservation des documents comptables de la Société, conformément aux calendriers de conservation et, le cas échéant, aux durées de conservation légales. Si vous avez connaissance d'une infraction quelconque, ou en soupçonnez l'existence, vous devez en informer votre responsable de la conformité immédiatement. Veuillez consulter la [Politique en matière de contrôle, de comptabilité et de rapports](#) et la [Politique sur la gestion mondiale des documents](#) pour en savoir davantage.

Prévenir le blanchiment d'argent

Nous nous employons à satisfaire les besoins de nos clients et ceux de nos partenaires commerciaux. Nous devons également être attentifs aux signes de blanchiment d'argent lorsque nous traitons avec ces tiers. Il y a blanchiment d'argent lorsqu'une partie tente de dissimuler une source illégale de revenus ou d'actifs au moyen de transactions, par ailleurs légales, visant à donner à ces revenus ou à ces actifs une apparence légitime.

Vous devez contacter immédiatement le Service du contentieux ou le Service de la conformité lorsqu'un tiers fait ce qui suit :

- ne fournit pas des renseignements complets ou les renseignements financiers demandés;
- propose une transaction inhabituelle qui ne semble pas avoir un objectif commercial;
- modifie la source ou la destination d'un paiement sans justification;

- agit de manière suspecte.

Veillez consulter la [Politique sur la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement de la lutte contre le terrorisme \(Anti-Money Laundering and Counter Terrorist Financing Policy\)](#) du Cigna Group pour obtenir plus de détails et une liste des signes avant-coureurs.

Faire des dons d'entreprise à des organismes à but non lucratif à l'aide de notre processus caritatif

The Cigna Group fait des dons à des œuvres de bienfaisance, offre des parrainages et contribue à des organismes à but non lucratif dont la mission est de favoriser la santé et la vitalité de personnes et de collectivités dans le monde entier. Toutes les contributions aux œuvres de bienfaisance doivent être transparentes et versées à des organismes à but non lucratif dont les objectifs caritatifs sont compatibles avec les politiques du Cigna Group. Les contributions à des organismes à but non lucratif effectuées au niveau du secteur d'activité doivent respecter le processus de contributions aux œuvres de bienfaisance établi par la Société. Veillez consulter notre [Politique sur les contributions d'entreprise aux œuvres de bienfaisance](#) pour en savoir davantage.

The Cigna Group Foundation est une entité distincte qui octroie des dons de bienfaisance principalement pour des projets à but non lucratif liés à la santé. Les demandes de financement de toute nature déposées auprès de la Cigna Group Foundation doivent respecter le processus de demande établi par la fondation.

Participer au processus politique avec prudence

The Cigna Group encourage les membres de son personnel, ses dirigeants et ses directeurs à participer aux processus politiques en qualité de citoyens privés. Toutefois, lorsque vous contribuez à une cause ou à une campagne de nature politique ou participez à des activités politiques, vous devez veiller à distinguer clairement vos opinions politiques personnelles de celles de la Société.

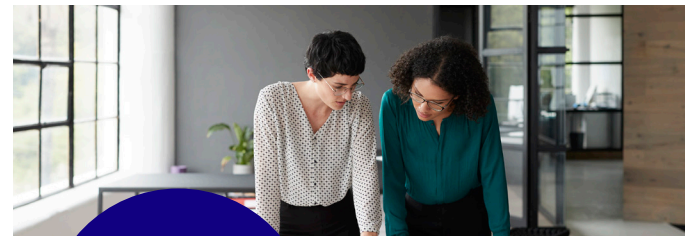
Toute utilisation de matériel, d'équipement, de fournitures, de temps, d'installations, de téléphones ou de soutien administratif du Cigna Group en lien avec une activité politique quelconque est formellement interdite et pourrait également être considérée comme une « contribution politique » qui contrevient à la loi et aux politiques du Cigna Group. Dans certains cas, même les dons effectués à titre personnel par les membres du personnel ou leur famille immédiate peuvent être interdits. Consultez notre [Politique sur l'activité politique \(Political Activity Policy\)](#) et notre [Politique sur l'autorisation préalable des contributions politiques \(Political Contribution Pre-Clearance Policy\)](#) pour en savoir davantage. Lorsqu'une autorisation pour une contribution politique est requise, l'employé(e) concerné(e) doit remplir le [Formulaire de demande de contribution politique \(Pre-Approval for Gifts/Meals/Entertainment/Political Contributions for U.S. Public Officials\)](#) du Cigna Group.

Respecter les lois sur la fraude, le gaspillage et les abus

The Cigna Group se conforme à toutes les lois applicables interdisant la fraude, le gaspillage et les abus dans le domaine des soins de santé. Les lois qui proscrivent les pots-de-vin dans le domaine des soins de santé, au fédéral et dans les États, interdisent aux patients, aux fournisseurs de soins de santé et aux assureurs de prendre des décisions fondées sur des incitations illicites plutôt que sur des raisons légitimes liées à la santé.

Il est également contraire à la loi et à nos politiques de soumettre des renseignements faux, frauduleux ou trompeurs à un organisme gouvernemental ou à un tiers payeur dans le but d'obtenir le remboursement d'un service, ou de participer à un programme ou de conserver cette participation.

À l'instar des lois qui proscrivent les pots-de-vin, diverses autres lois fédérales et d'États sur la fraude, le gaspillage et les abus ont pour but de promouvoir la sûreté et l'efficacité de notre système de santé. Veillez consulter la [Politique sur les fausses déclarations \(False Claims Policy\)](#) pour en savoir davantage.



Exposez-vous The Cigna Group ainsi que vous-même à des risques en préparant des factures avec de fausses dates, même si cela est fait à la demande de votre gestionnaire? Oui. Nous devons faire ce qui suit :

- N'utiliser que des renseignements complets et exacts dans tous les documents.
- Ne pas compromettre ni enfreindre le Code, nos politiques ou la loi, même à la demande d'un gestionnaire.
- Signaler, à la ligne d'assistance en matière d'éthique, au Service du contentieux ou au Service de la conformité, tout soupçon relatif à de faux documents ou à des demandes de conservation de faux documents.

Respecter nos règles de collaboration avec les organismes gouvernementaux

Les gouvernements nationaux, d'États et locaux sont des clients importants pour The Cigna Group dans le monde entier. Aux États-Unis, il s'agit notamment du département américain de la défense (U.S. Department of Defense) et des programmes de soins de santé fédéraux et d'État, tels que Medicare et Medicaid. The Cigna Group et les membres du personnel de la Société peuvent être tenus responsables de tout renseignement faux fourni au gouvernement américain; nous accordons donc une attention particulière à l'exactitude des renseignements fournis aux fins de soumission des demandes de règlement ou des dossiers à ces clients. Nous signalons immédiatement tout soupçon d'inconduite, de fraude ou d'abus.

Lorsque notre client est un gouvernement, nous pouvons être soumis à des exigences contractuelles supplémentaires, notamment des règles interdisant toute demande d'indemnisation (y compris des services gratuits ou à un prix inférieur au prix coûtant) en échange de la recommandation ou de l'organisation de l'achat de marchandises, d'articles ou de services remboursables par le gouvernement. Veuillez consulter la [Politique en matière de lutte contre les pots-de-vin \(Anti-Kickback Policy\)](#) pour en savoir davantage.

The Cigna Group a également des filiales qui gèrent des régimes de soins de santé dans le cadre des programmes Medicare Part D et Medicare Advantage, ainsi que des clients qui gèrent leurs propres régimes Medicare Part D, Medicare Advantage et Managed Medicaid, ou offrent de tels régimes aux membres de leur personnel. Certaines filiales du Cigna Group agissent à titre de fournisseurs de soins de santé par l'intermédiaire de pharmacies qui offrent la livraison de médicaments à domicile et de pharmacies de

spécialité qui facturent les services directement au programme Medicare et aux organismes d'État Medicaid.

Si vos fonctions sont liées aux activités de programmes gouvernementaux, vous devez connaître les exigences actuelles de ces programmes et respecter scrupuleusement toutes les lois et tous les règlements en vigueur. Cela comprend les lois sur la fraude et les abus et toute autre loi nationale, d'État ou locale applicable (p. ex. les lois sur l'exercice de la pharmacie).

Les lois et les règlements sur les régimes de soins de santé du gouvernement américain, tels que les programmes Medicare et Medicaid, peuvent être complexes et changer fréquemment. Par conséquent, The Cigna Group dispose de processus visant à prévenir, à détecter et à corriger rapidement les cas de fraude, de gaspillage ou d'abus. Si vous avez des questions concernant les exigences juridiques de ces programmes, communiquez avec le Service de la conformité ou le Service du contentieux.

Dans le cadre de l'entente conclue avec le département américain de la défense, nous devons nous conformer aux conditions de nos contrats et à toutes les exigences réglementaires et législatives qui s'appliquent. Si vous travaillez dans le cadre du programme du département américain de la défense, vous êtes tenu de connaître et de respecter ces exigences, y compris la politique de tolérance zéro du gouvernement américain sur la traite des personnes, pendant l'exécution des contrats gouvernementaux et des contrats de sous-traitance connexes. Le respect de ces mandats peut nécessiter des mesures supplémentaires de votre part (p. ex. un suivi des heures de travail effectuées) qui ne seraient pas exigées dans les relations avec d'autres clients. Si vous avez des questions sur les exigences du programme, communiquez avec le Service de la conformité.



Collaborer aux enquêtes et aux audits gouvernementaux

Nous collaborons pleinement à tous les audits et à toutes les enquêtes effectués par le gouvernement, conformément à la loi. En tant que membres du personnel du Cigna Group, nous coopérons aussi pleinement avec les employés des Services du contentieux, des ressources humaines et de la conformité de la Société dans le cadre d'un audit ou d'une enquête effectués par le gouvernement. Vous devez aviser rapidement le Service de la conformité ou le Service du contentieux de toute demande de renseignements ou de toute inspection ou enquête gouvernementale non prévue. Les membres du personnel ne sont pas tenus de fournir d'avis ni de coopérer avec les avocats du Cigna Group dans les enquêtes auxquelles participe la commission nationale des relations du travail aux États-Unis (U.S. National Labor Relations Board) ou les enquêtes sur toute question concernant leurs conditions de travail.

Communiquer avec les représentants du gouvernement de manière responsable

Lorsque nous communiquons avec des représentants du gouvernement ou des organismes de réglementation, nous fournissons des renseignements complets, factuels et exacts. Nous sommes autorisés à communiquer avec des représentants du gouvernement ou des organismes de réglementation lorsque cela est nécessaire dans le cadre de notre travail pour The Cigna Group.

Toutes les autres communications avec des représentants du gouvernement ou des membres du personnel (p. ex. dans le but de chercher à obtenir de nouveaux contrats d'un organisme gouvernemental ou à influencer l'élaboration de lois, de règlements ou d'une politique publique) doivent être effectuées par les services suivants :

- le Service des affaires gouvernementales du Cigna Group, pour les communications avec le Congrès ou les agences fédérales des États-Unis;
- le Service des affaires réglementaires et des communications avec les États, pour les communications avec les États américains ou leurs administrations;
- votre service du contentieux local, pour les communications avec les gouvernements ou des organismes gouvernementaux à l'extérieur des États-Unis.

Vous devez obtenir l'autorisation du Service de la conformité avant de participer à une enquête ou à une étude ou de répondre à un questionnaire administré par un organisme ou un programme gouvernemental, tel qu'un organisme de réglementation du secteur des assurances, un organisme de santé, le bureau de l'inspecteur général des États-Unis (U.S. Office of Inspector General), les centres de services Medicare & Medicaid aux États-Unis (U.S. Centers for Medicare & Medicaid Services) ou un programme Medicaid d'État aux États-Unis.



Des règles complexes régissent le recrutement et l'embauche de représentants du gouvernement et de fonctionnaires, anciens ou actuels. Avant de communiquer avec des fonctionnaires ou des représentants du gouvernement, actuels ou anciens, à propos d'un emploi ou d'envisager leur candidature à un poste, ou en tant que consultant ou sous-traitant, demandez conseil au Service des ressources humaines et au Service du contentieux.

Si vos fonctions touchent la conclusion de contrats avec le gouvernement, il vous est interdit de recevoir de la sollicitation relative à l'approvisionnement de biens des gouvernements fédéral ou d'États d'une source autre que l'organisme contractant, telle qu'un consultant ou un sous-traitant. L'avocat du Service du contentieux chargé des contrats gouvernementaux doit participer à toute conclusion de contrat avec un gouvernement.

Divulguer toute exclusion ou tout comportement criminel

Agir de manière éthique, maintenir un haut degré d'intégrité et respecter la loi sont des piliers fondamentaux de notre identité en tant que société. Si vous avez été exclu d'un programme de soins de santé fédéral américain, vous devez en informer votre gestionnaire ou les Ressources humaines dans un délai de trois jours. Vous devez également aviser votre gestionnaire si votre nom figure dans les bases de données d'exclusions de l'administration des services généraux des États-Unis (U.S. General Services Administration) ou du bureau de l'inspecteur général (Office of Inspector General) au département de la santé et des services sociaux (Department of Health and Human Services) des États-Unis.

De plus, si vous avez été reconnu coupable d'une infraction criminelle, ou avez plaidé coupable ou non coupable relativement à une infraction criminelle, vous devez en informer votre gestionnaire ou les Ressources humaines (dans un délai de trois jours). Par ailleurs, si vous êtes arrêté pour une infraction liée à l'alcool ou aux drogues sur le lieu de travail ou pendant que vous exercez des activités pour le compte du Cigna Group, vous devez en informer votre gestionnaire dans les cinq jours suivant l'arrestation. Toutefois, aucune divulgation du casier judiciaire n'est nécessaire si celui-ci a fait l'objet d'une radiation ou s'il s'agit d'un dossier scellé portant sur des infractions commises par un mineur.

Divulguer toute mesure disciplinaire liée à un permis d'exercice ou à une certification


Certains employés sont tenus d'obtenir et de maintenir à jour un permis ou une certification, comme un permis d'exercice du droit, un permis d'exercice de la pharmacie, un permis d'agent d'assurance, ou un permis d'exercice de la médecine ou de soins infirmiers. Il vous incombe de vous procurer et de maintenir ces permis en vigueur pour pouvoir continuer à exercer votre emploi. Si vous faites l'objet d'une mesure disciplinaire, d'un blâme, d'une suspension ou d'une radiation à l'égard d'une profession réglementée, vous devez en informer immédiatement votre superviseur ou le Service des ressources humaines.



INTERROGEZ-VOUS

Au cours d'une communication avec un représentant d'un organisme de réglementation relative à un audit, est-il judicieux de participer à une conversation concernant la recherche de nouveaux marchés, lorsque cette personne mentionne que son organisme a lancé un appel d'offres pour un nouveau fournisseur? Non. Nous devons faire ce qui suit :

- Respecter invariablement notre politique concernant la communication avec les représentants du gouvernement et les organismes de réglementation.
- Ne solliciter aucun nouveau contrat auprès d'un organisme gouvernemental, à moins d'en avoir reçu l'autorisation.
- Communiquer avec le Service du contentieux, le Service de la conformité ou la ligne d'assistance en matière d'éthique pour signaler toute préoccupation relative aux communications avec les représentants du gouvernement.

A photograph of two women in an office setting. One woman, with dark hair in a bun and wearing a white top, is seen from the back. The other woman, with short grey hair and wearing a dark blue top, is smiling and looking towards the first woman. The background shows a window with a view of a city.

Nous travaillons en
équipe et collaborons
afin de servir les intérêts
du Cigna Group avant
tout.

**Nous protégeons
la Société**

Protéger les actifs du Cigna Group

Les biens du Cigna Group, y compris les biens immobiliers, l'équipement et les fournitures, doivent être protégés contre les utilisations abusives, les dommages, le vol ou d'autres manipulations inappropriées. Ces biens sont censés être utilisés pour les activités du Cigna Group. Nous utilisons les fonds de la Société de manière responsable et uniquement en lien avec les activités du Cigna Group. Seules les dépenses professionnelles réelles, raisonnables et dûment autorisées seront remboursées.

Les biens du Cigna Group comprennent également les ordinateurs, les ressources de réseau, les systèmes de courrier électronique, les systèmes vocaux et d'autres renseignements traités par ordinateur. Nous protégeons également ces systèmes et les renseignements qu'ils contiennent contre tout accès non autorisé, dommage ou vol. Sous réserve des lois locales, il se peut que The Cigna Group examine tout courrier électronique et toute autre information électronique afin de s'assurer de leur conformité à notre Code, à nos valeurs, à nos politiques, ainsi qu'aux lois en vigueur

Nous protégeons également la propriété intellectuelle du Cigna Group qui peut comprendre des innovations, des méthodes commerciales, des produits uniques, des brevets, des marques de commerce, des droits d'auteur et des secrets commerciaux. La Société détient toute propriété intellectuelle développée durant les heures de travail pour The Cigna Group ou à l'aide des ressources de la Société. En cas de cessation de votre emploi auprès du Cigna Group, votre obligation de confidentialité se poursuit.

Nous respectons la propriété intellectuelle d'autres entités et n'utilisons pas la propriété intellectuelle d'anciens employeurs dans nos fonctions au sein du Cigna Group, ni ne communiquons ces renseignements à qui que ce soit. Nous ne copions pas, ne téléchargeons pas et n'utilisons pas le travail d'autrui, notamment les photos, les images, les articles, les documents, les programmes informatiques (y compris le code), les films ou la musique, et nous n'y accédons pas de manière inappropriée et contraire aux lois en vigueur ou à tout contrat de licence ou autre accord. Veuillez consulter la [Politique sur la propriété intellectuelle](#) pour en savoir davantage.

Communiquez avec le Service du contentieux si vous avez des questions sur l'utilisation de matériel en ligne ou de matériel qui semble appartenir à un tiers.



Est-ce que l'utilisation de l'imprimante du bureau pour imprimer des invitations à une réunion familiale que vous organisez constitue une gestion appropriée des biens appartenant au Cigna Group? Non. Nous devons faire ce qui suit :

- Utiliser les biens appartenant au Cigna Group, y compris le matériel électronique, comme les imprimantes, uniquement de manière responsable et exclusivement pour des activités légitimes de la Société.

Éviter les conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts survient lorsque vos activités ou vos intérêts personnels influencent, ou semblent influencer, votre capacité à agir dans l'intérêt fondamental du Cigna Group. Il peut aussi survenir lorsque vous ou un membre de votre famille recevez des avantages personnels en raison de votre emploi au sein de la Société. Nous travaillons en équipe et collaborons afin de servir les intérêts du Cigna Group avant tout. Nous évitons les conflits d'intérêts, réels ou perçus, et ne laissons jamais nos relations d'affaires personnelles influencer indûment, ou même sembler influencer indûment, notre devoir envers la Société. Veuillez consulter la [Politique sur les conflits d'intérêts \(Conflict of Interest Policies\)](#) du Cigna Group pour en savoir davantage. Les conflits d'intérêts potentiels ou les activités externes proposées peuvent être divulgués au moyen du [Formulaire de divulgation des conflits d'intérêts et des activités externes \(Conflict of Interest and Outside Activity Disclosure\)](#) du Cigna Group pour examen par le Bureau de l'éthique.

Les conflits d'intérêts peuvent comprendre, entre autres, les éléments suivants :

Occasions d'affaires : Vous ne devez pas profiter ni permettre à qui que ce soit de profiter d'une occasion d'affaires dont vous avez connaissance en raison de votre emploi au Cigna Group. Nous ne devons jamais exploiter notre fonction au sein du Cigna Group ni utiliser ses biens ou ses renseignements pour un type de gain personnel quelconque ou pour concurrencer la Société. Si vous êtes directeur ou dirigeant au Cigna Group, vous ne pouvez participer à aucune transaction personnelle avec The Cigna Group ou avec l'une de ses filiales sans en avoir préalablement informé le chef du contentieux et sans avoir obtenu son approbation.

Emploi et autres activités à l'extérieur du Cigna Group : Pour éviter ne serait-ce que l'apparence d'un conflit d'intérêts, vous ne devez ni travailler dans une autre entreprise, ni agir en tant que partenaire ou membre du conseil d'administration d'une autre société ou d'une société de soins de santé à but non lucratif, dans des circonstances qui pourraient donner lieu à un conflit d'intérêts avec votre emploi au Cigna Group. Vous ne devez ni détenir une entreprise qui traite avec The Cigna Group, ni agir à titre de représentant du gouvernement, ni vous porter candidat à une charge publique électorale qui entrerait en conflit avec votre emploi au Cigna Group, ni faire de présentation devant un groupe d'experts de notre secteur d'activité sans avoir obtenu une autorisation. Consultez votre gestionnaire et le Bureau de l'éthique avant d'accepter tout emploi ou d'entreprendre toute activité à l'extérieur susceptible de remettre en cause votre capacité à agir dans l'intérêt fondamental du Cigna Group.

Pratique clinique externe : Les cliniciens du Cigna Group qui souhaitent pratiquer ou exercer d'autres travaux ou activités cliniques rémunérés ou non en dehors du Cigna Group, ou qui détiennent une participation dans une entreprise du secteur des soins de santé qui serait susceptible de fournir des services ou des soins couverts aux clients du Cigna Group, doivent également veiller à éviter les conflits d'intérêts. Veuillez consulter la [Politique sur les conflits d'intérêts liés aux activités externes des cliniciens \(Clinician Conflict of Interest Related to External Activities Policy\)](#).

Liens familiaux : Les membres de votre famille immédiate, vos proches et les personnes qui vivent à votre domicile ne doivent jamais influencer indûment, ou sembler influencer, vos décisions commerciales, ni vous mettre dans une situation où vous pourriez superviser un membre de votre famille immédiate ou un partenaire ou pourriez être



L'acceptation d'un contrat personnel d'un fournisseur de longue date de la Société peut-elle être perçue comme un conflit d'intérêts potentiel? Oui.

Nous devons faire ce qui suit :

- Éviter les conflits d'intérêts réels ou perçus.
- Consulter un gestionnaire ou le Bureau de l'éthique avant d'entreprendre toute activité d'emploi susceptible d'être en conflit avec notre capacité à agir dans l'intérêt fondamental du Cigna Group.

supervisé par l'un d'eux. Vous devez informer votre gestionnaire et le Bureau de l'éthique de tous liens familiaux qui pourraient donner lieu à un conflit d'intérêts réel ou apparent, dans la mesure où une telle déclaration est autorisée par les lois en vigueur.

Communiquer avec exactitude et équité

Nous encourageons une communication positive et transparente dans le cadre de la promotion de notre entreprise et de la gestion de nos relations.

Nous ne devons jamais déformer les faits concernant nos activités ni dissimuler les renseignements nécessaires à l'exploitation de notre entreprise de manière équitable.

Les renseignements non publics importants ne peuvent être divulgués que par les personnes autorisées à parler au nom du Cigna Group.

Vous devez transmettre toute demande de renseignements provenant des médias au Service des communications de l'entreprise. De plus, vous ne devez jamais donner l'impression que vous parlez au nom de la Société dans vos communications personnelles.

Il est interdit de communiquer avec des investisseurs au nom de la Société sans avoir reçu l'autorisation du Service des relations avec les investisseurs.

Les plates-formes de collaboration en ligne et les réseaux sociaux transforment la manière dont nous communiquons et collaborons avec nos collègues, nos clients et d'autres intervenants. Nous encourageons les communications internes et externes effectuées par l'entremise des médias internes, des médias sociaux externes et des médias externes en ligne pour exprimer notre rôle à titre d'ambassadeurs de marque et partager du contenu produit par la Société, démontrer notre engagement envers les communautés que nous servons, promouvoir notre culture et interagir avec des intervenants de toutes sortes. Cependant, les interactions négatives peuvent non seulement affecter la réputation et les intérêts commerciaux de la Société et de nos marques,

Par conséquent, de telles communications doivent toujours respecter notre [Politique sur les communications et les médias sociaux \(Communications and Social Media Policy\)](#).

Nous agissons rapidement, sans oublier l'objectif visé.

Nous représentons le nom et la marque du Cigna Group dans toutes nos actions et nos communications. Notre volonté de travailler rapidement doit respecter notre engagement ferme d'agir avec équité, sans oublier l'objectif visé.

Déroptions à notre code

Aucune dérogation à notre Code n'est permise, sauf dans le cas où, après examen d'une demande écrite de dérogation, le chef de la conformité, ou la personne désignée, autorisent explicitement une dérogation à une partie du Code. Toute dérogation au Code concernant un dirigeant ou un administrateur doit être autorisée par le conseil d'administration du Cigna Group ou un comité approprié du conseil d'administration. De plus, lorsque les lois en vigueur l'exigent, toute dérogation au Code doit être divulguée sans délai.



Quelles répercussions mes communications peuvent-elles avoir sur The Cigna Group et sur moi-même? Montrent-elles que nous nous soucions de nos clients, des patients et de nos collègues?

Dans nos communications, nous devons toujours faire ce qui suit :

- Ne parler au nom du Cigna Group que lorsque nous y sommes explicitement autorisés.
- Faire preuve de prudence lorsque nous faisons des déclarations publiques, par exemple sur les réseaux sociaux.
- Transmettre toute demande de renseignements provenant des médias au Service des communications de l'entreprise.

**Nous pratiquons
une concurrence
loyale en tant
que société
mondiale**



The Cigna Group recherche des avantages concurrentiels dans le respect de pratiques commerciales légales et éthiques.

Respecter les lois locales

À titre de société mondiale, nous devons respecter les lois de nombreux pays et territoires dans le monde entier. Si une disposition de notre Code est plus stricte que la loi en vigueur tout en y étant conforme, la disposition plus stricte du Code prévaudra. Si c'est la loi locale qui est plus stricte, celle-ci prévaudra. Consultez le responsable de la conformité ou le Service du contentieux local pour savoir quelles lois s'appliquent à vous.

Notre volonté de nous adapter au changement et d'innover doit se faire dans le respect des pratiques commerciales équitables et des règles de la concurrence loyale.



Nous innovons et nous adaptons au changement.

Nous devons faire ce qui suit :

- Respecter toutes les lois en vigueur.
- Ne pas accepter ni tolérer aucun comportement visant à abuser d'une personne au moyen de fausses déclarations ou de manipulation de renseignements.
- Demander de l'aide lorsque nous ne savons pas quelles lois s'appliquent.

Respecter les pratiques commerciales équitables et les règles de la concurrence loyale

The Cigna Group recherche des avantages concurrentiels dans le respect de pratiques commerciales légales et éthiques. Nous devons exercer nos activités de manière équitable, notamment en ce qui concerne la vente et la commercialisation de nos produits; la conclusion de contrats avec des professionnels de la santé et des fournisseurs de soins de santé; le remboursement des demandes de règlement; et les demandes de renseignements ou les plaintes de nos clients. Nous n'acceptons ni ne tolérons aucun comportement visant à abuser d'une personne, par exemple au moyen de fausses déclarations ou de manipulation de renseignements.

The Cigna Group se livre à une concurrence loyale dans le monde entier. Nous veillons à maintenir ou à accroître nos activités en proposant des produits et des services supérieurs – et non au moyen de pratiques commerciales illicites et anticoncurrentielles – et nous respectons les lois antitrust et les autres lois sur la concurrence dans le monde entier. Veuillez consulter notre [Politique antitrust et de concurrence loyale \(Antitrust and Fair Competition Policy\)](#) pour en savoir davantage. Ces

lois sont très complexes. Par conséquent, si vous n'êtes pas certain du bien-fondé d'une pratique commerciale, consultez le responsable de la conformité ou un conseiller juridique local.

Respecter les sanctions économiques et les restrictions commerciales

Afin de respecter les sanctions imposées par les États-Unis et d'autres pays, nous ne pouvons mener nos activités dans certains pays ou avec certains gouvernements ou certaines personnes et entités (p. ex. des personnes soupçonnées de trafic de stupéfiants, des personnes ou des gouvernements soupçonnés de terrorisme). Pour savoir si un gouvernement, une personne ou une entité sont assujettis à des restrictions commerciales, consultez le responsable de la conformité.

Il est également interdit de participer au boycottage d'un pays, à moins d'avoir l'aval du gouvernement américain. Si on vous demande de prendre part à un boycottage ou de fournir des renseignements à l'appui de celui-ci, vous devez d'abord en informer le responsable de la conformité. Veuillez consulter la [Politique antiboycott \(Antiboycott Policy\)](#) et la [Politique sur les sanctions économiques \(Economic Sanctions Policy\)](#) pour en savoir davantage.

Lorsque vous essayez d'attirer un nouveau client, est-ce une pratique commerciale équitable de discuter d'une rumeur concernant les difficultés financières d'un concurrent? Non. Nous devons faire ce qui suit :

- Nous dépasser pour être les meilleurs, mais toujours de manière équitable.
- Ne pas dénigrer nos concurrents ni tenter d'obtenir ou de révéler des renseignements confidentiels à leur sujet.
- Toujours respecter les lois antitrust et les autres lois sur la concurrence dans le monde entier.





Tous les produits et services du Cigna Group sont fournis exclusivement par ou par l'intermédiaire des filiales actives du Cigna Group, notamment par Cigna Health and Life Insurance Company, Connecticut General Life Insurance Company, Evernorth Behavioral Health, Inc., et par ses sociétés d'organisation de soins intégrés de santé (OSIS) ou de service affiliées. Les noms, les logos et les marques Cigna, y compris The Cigna Group et Cigna Healthcare, appartiennent à Cigna Intellectual Property, Inc.

973726FRCA 10/23 © The Cigna Group, 2023. Certains contenus fournis sous licence.