



CODE DE DÉONTOLOGIE ET PRINCIPES DE CONDUITE DE CIGNA

Together, all the way.®



Le Code de déontologie et les Principes de conduite de Cigna ont été approuvés par le conseil d'administration de Cigna Corporation le 27 octobre 2021.

841044FRFR m 10/21

Notre mission est
d'améliorer la santé, le
bien-être et la tranquillité
d'esprit de tous ceux
que nous servons.

ACCOMPLIR
NOTRE
MISSION

TABLE DES MATIÈRES

NOUS SOMMES CIGNA

Un message du PDG	4
Un message du Responsable de la Conformité	5
À propos de Cigna	6
Notre mission	7
Nos valeurs	7

NOUS SOMMES FIERS DE CIGNA ET DE NOTRE CODE

Notre code s'applique à vous	8
Nos responsabilités individuelles	9
Signaler sans peur de représailles	9
Rappels aux responsables d'équipe	11

NOUS ACCORDONS DE L'IMPORTANCE À UN MILIEU DE TRAVAIL RESPECTUEUX ET SÛR

Respect de nos clients et patients	12
Le harcèlement est interdit	13
Promouvoir l'égalité des chances en matière d'emploi	14
Communiquer ouvertement, respectueusement et honnêtement	14
Promouvoir un milieu de travail sûr	14
Respecter l'environnement	14
Contribuer positivement à l'avancement de la santé et du bien-être	15

NOUS FAISONS LES CHOSES COMME IL FAUT

Protéger les informations privées	16
Ne pas payer ni accepter de pots-de-vin	17
Connaître les règles concernant les cadeaux et invitations	18
Gérer les fournisseurs et sous-traitants diligemment	19
Ne pas réaliser d'opérations financières sur la base d'informations privilégiées	21
Maintenir des pare-feux entre les branches d'activités concurrentes	21
Conserver des documents financiers exacts	21
Prévenir le blanchiment d'argent	21
Faire des dons d'entreprise aux organismes à but non lucratif selon la procédure en vigueur	22
Participer au processus politique avec prudence	22
Adhérer aux lois en matière de fraude, gaspillage et abus	22
Suivre nos règles pour travailler avec les organismes gouvernementaux	23
Coopérer avec les audits ou les enquêtes publics	24
Communiquer avec les agents publics de manière responsable	24
Divulguer toute exclusion ou tout comportement criminel	25
Divulguer toute autorisation d'exercer une profession	25

NOUS PROTÉGEONS NOTRE SOCIÉTÉ

Protéger les actifs de Cigna	26
Éviter les conflits d'intérêts	27
Communiquer de manière exacte et équitable	28
Déroгations à notre Code	29

NOUS EXERÇONS UNE CONCURRENCE ÉQUITABLE EN TANT QUE SOCIÉTÉ INTERNATIONALE

Lois locales	30
Respecter les pratiques commerciales et les règles de concurrence loyales	31
Respecter les sanctions économiques et restrictions commerciales	32



**NOUS
SOMMES
CIGNA**

Nous accordons la priorité à l'intégrité et vivons nos valeurs et notre mission en prenant des décisions éthiques.



Respect de l'intégrité au quotidien.

Cigna a le privilège de servir environ 190 millions de relations clients dans le monde entier. Comme nous l'observons tous les jours, nos clients, assurés et patients exigent toujours plus de soins de santé, notamment des services plus abordables, plus de prévisibilité et de simplicité. Cigna comprend que pour satisfaire ces besoins, nous devons innover, nous adapter et livrer de la valeur à nos parties prenantes, tout en tenant notre promesse d'agir avec honnêteté, équité et transparence.

Pour refléter les valeurs fondamentales de la société, et notre engagement envers la conformité juridique et réglementaire, nous avons remanié le Code de déontologie et les Principes de conduite de Cigna.

Notre Code représente le fondement de nos interactions les uns avec les autres et avec nos principales parties prenantes car il fournit les lignes directrices essentielles que nos quelques 70 000 collègues à travers le monde doivent suivre. Il étaye également notre capacité à vivre nos valeurs au quotidien et nous permet d'incarner véritablement notre mission qui est d'améliorer la santé, le bien-être et la tranquillité d'esprit de ceux que nous servons.

Ma demande à chacun de vous est votre contribution à faire de l'intégrité, non seulement une priorité, mais un impératif. Il est de notre devoir de s'exprimer lorsque nous croyons que notre engagement éthique, ou nos valeurs fondamentales, sont compromis. Si vous faites un signalement, Cigna vous soutiendra fermement ! Notre [politique d'interdiction des représailles](#) protégera toujours les employés qui signalent de bonne foi une préoccupation.

Merci pour votre engagement continu au bien-faire, pour nos clients, nos assurés, nos patients et autres parties prenantes, ainsi que pour notre engagement les uns envers les autres. J'ai le privilège d'être à la tête d'une équipe qui vit nos valeurs, met en avant l'intégrité et comprend l'importance d'exercer notre activité d'une manière éthique et dans le respect de la loi.

David M. Cordani
Président Directeur Général
Cigna Corporation



Nous nous soucions profondément des patients, des assurés, des collègues, des organismes gouvernementaux que nous servons et des communautés dont nous faisons partie. Maintenir la confiance de ces parties prenantes est essentiel au succès de Cigna.

La confiance est encouragée non seulement par la conformité juridique et réglementaire, mais également, et tout aussi important, en agissant avec intégrité. Nous y parvenons en respectant la mission et les valeurs de Cigna au travers de prises de décisions éthiques, de la responsabilité et de la transparence des activités. Notre Code de déontologie et nos principes directeurs nous fournissent une ligne de conduite pour mener toutes nos interactions avec intégrité.

Ensemble nous contribuons à favoriser une culture dans laquelle tous les collègues sont libres de se comporter d'une manière éthique, honnête et transparente. Chacun de nous a le devoir de signaler, de bonne foi, une préoccupation. En contrepartie, vous êtes protégé(e) contre toute intimidation ou représailles.

L'éthique professionnelle va au-delà de ce que nous pouvons faire, ou ne pas faire, selon les lois et les réglementations applicables. Elle se concentre plutôt sur le bien-faire, quelles que soient les circonstances. À cette fin, alors que chaque jour, nous nous engageons à faire face aux défis mondiaux de compétitivité et à saisir les opportunités qui font avancer la compagnie, la pression de la réussite ne doit en aucun cas être une excuse pour compromettre nos valeurs et notre éthique professionnelle.

Je m'engage personnellement, tout comme chaque membre de notre équipe de dirigeants, à assurer une solide adhésion de Cigna aux valeurs reflétées dans notre Code.

Nous attachons une grande importance à la conformité. Nous mettons en avant l'intégrité dans chaque décision, chaque jour.

Merci pour votre engagement et votre soutien.

Kate Mihalevich
Responsable de la Conformité Cigna Corporation



À PROPOS DE CIGNA

Cigna Corporation est une société internationale de services de santé dont la mission est d'améliorer la santé, le bien-être et la tranquillité d'esprit de tous ceux que nous servons. Cigna offre un choix, une prévisibilité et un accès à des soins de qualité à un prix abordable grâce à des fonctions intégrées et des solutions connectées et personnalisées qui améliorent la santé de la personne dans son ensemble. Nous accordons la priorité à l'intégrité et vivons nos valeurs et notre mission en prenant des décisions éthiques.

NOTRE MISSION

Notre mission est d'améliorer la santé, le bien-être et la tranquillité d'esprit de tous ceux que nous servons.

NOS VALEURS

Nos valeurs sont au cœur de notre culture. Nos valeurs guident la façon dont nos 70 000 collègues dans le monde entier collaborent, servent nos clients, nos patients, nos assurés et nos communautés, et remplissent notre mission.

Nos valeurs en actions.



Nous nous soucions profondément de nos clients, patients et collaborateurs



Nous travaillons en partenariat, collaborons et tenons nos promesses



Nous innovons et nous nous adaptons



Nous agissons rapidement et résolument



Ensemble, nous créons un avenir meilleur.



NOUS SOMMES
FIERS DE
CIGNA
ET DE NOTRE
CODE

Nous ne détournons pas
le regard lorsque nous
constatons ou soupçonnons
une action ou une inaction
qui semble illicite ou immorale.

NOTRE CODE S'APPLIQUE À VOUS

Notre Code de déontologie et nos principes de conduite (notre « Code ») s'appliquent à tous, quel que soit le poste occupé, chez Cigna Corporation et ses filiales à participation majoritaire (ensemble « Cigna » ou la « Société »). Cela signifie que notre Code s'applique au Conseil d'administration de Cigna et de tous les membres du personnel, un groupe qui comprend les employés (à temps plein ou partiel), sous-traitants, fournisseurs, bénévoles et stagiaires. Certains partenaires commerciaux de la Société, tels que des agents, sociétés affiliées, sous-traitants ou consultants, doivent, lorsqu'ils travaillent pour Cigna, se conformer à notre Code, ainsi qu'à toutes dispositions contractuelles par lesquelles ils sont liés.

Si un membre du personnel est lié par une convention collective et que cette convention n'est pas conforme avec notre Code, la convention collective prévaudra.

NOS RESPONSABILITÉS INDIVIDUELLES

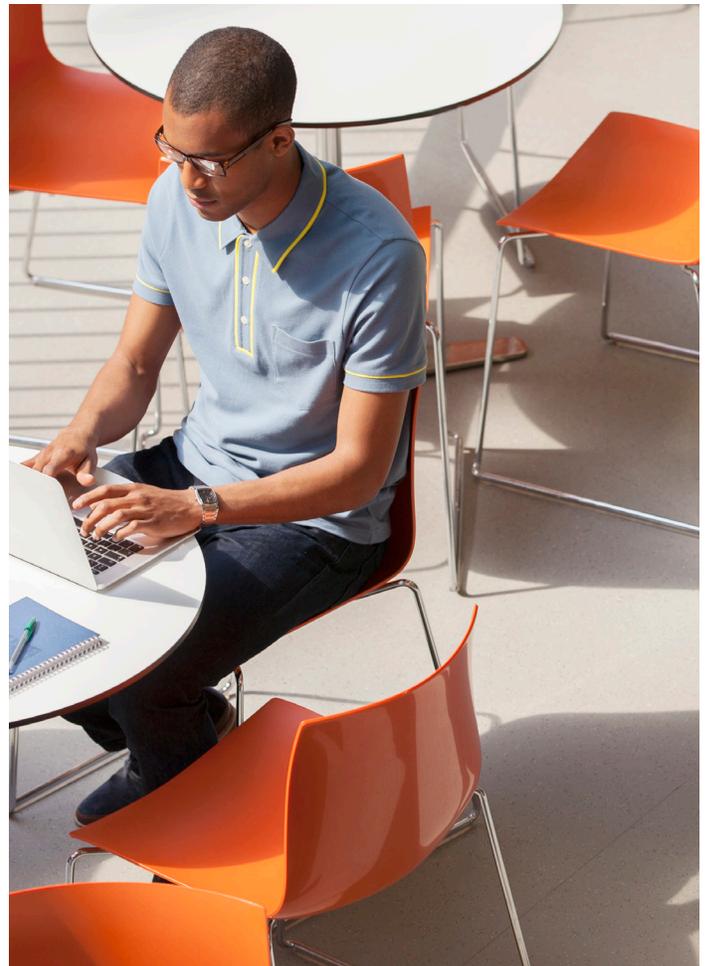
Chez Cigna, nous faisons plus que nous conformer aux lois et aux réglementations, nous opérons avec intégrité, transparence et responsabilité. Nous devons être respectueux, honnêtes, transparents et vrais dans les interactions avec nos nombreuses parties prenantes. Nos actions individuelles reflètent toujours les valeurs de Cigna et doivent toujours suivre notre Code, nos politiques et toutes les lois et réglementations applicables. Nous sommes supposés connaître les politiques et les réglementations qui concernent notre poste et nous devons participer à toutes les formations exigées concernant la conformité.

Nous ne détournons pas le regard lorsque nous constatons ou soupçonnons, de bonne foi, une action ou inaction qui semble illicite ou immoral. Nous la signalons afin qu'elle puisse être traitée. Aucune préoccupation n'est trop insignifiante pour être signalée.

Nous nous soucions profondément de nos clients, patients et collègues.

Nous partageons nos préoccupations rapidement et nous coopérons pleinement à l'examen, l'audit ou l'enquête internes en fournissant des informations complètes, factuelles et exactes, et en conservant et présentant dans un délai convenable toute documentation pertinente en réponse aux demandes internes. Toute personne qui enfreint notre Code, nos politiques ou la loi applicable, entrave ou influence indûment un examen, un audit ou une enquête interne, ou qui adopte un comportement préjudiciable aux intérêts de la Société, fera face à des mesures correctives pouvant aller jusqu'au licenciement, conformément à nos [Principes de conduite – Sanctions disciplinaires](#) ([Principles of Conduct – Disciplinary Action](#)).

Notre Code et nos politiques ne sont pas en mesure d'anticiper toutes les situations qui pourraient se présenter. En règle générale, il suffit de faire appel au bon sens et d'être judicieux. En l'absence de lignes directrices particulières et face à un dilemme, posez-vous les questions suivantes.





AVANT D'AGIR, INTERROGEZ- VOUS

- › Mes actions sont en accord avec les valeurs de Cigna ?
- › Suis-je la personne adéquate pour prendre cette décision ?
- › Est-ce que ceci est conforme aux Code et politiques de Cigna et à la loi ?
- › Suis-je prêt(e) à rendre cette décision publique ?

Si vous répondez par « non » à une de ces questions, contactez votre supérieur hiérarchique, un responsable de la Conformité ou un membre du service juridique ou du Bureau de déontologie.

SIGNALER SANS PEUR DE REPRÉSAILLES

Face à des questions ou des préoccupations, nous devrions tous nous exprimer.

Lorsque nous avons des questions ou des préoccupations et ne savons pas si quelque chose est éthique ou appropriée, nous avons la possibilité de demander conseil auprès de la ligne d'assistance déontologie. Notre [Ligne d'assistance déontologie \(Ethics Help Line\)](#) est accessible 24 heures sur 24, sept jours sur sept, en appelant le **+1.800.472.8348** aux États-Unis ou nos numéros internationaux pour la Ligne d'assistance déontologie accessibles [ici](#) ou en allant sur le site [Cigna.ethicspoint.com](#). Lorsque vous signalez une préoccupation par l'intermédiaire de la ligne d'assistance déontologie, vous êtes encouragé(e) à vous identifier pour faciliter toute communication future. Toutefois, si cela est permis par la loi, vous pouvez demander à demeurer anonyme.

Be HEARD est le programme Cigna de règlement des conflits liés à l'emploi et est destiné à nos employés travaillant aux États-Unis. Ce programme a pour objectif d'encourager des échanges ouverts et honnêtes entre les employés et la direction, de promouvoir des relations de travail solides et d'entretenir un environnement de travail enrichissant, inclusif et motivant. Cigna estime que la meilleure façon de résoudre les conflits liés à l'emploi est de réunir les personnes concernées pour discuter des problèmes, partager leurs préoccupations et collaborer pour trouver une solution qui convient à tous. Veuillez consulter le site [Be HEARD](#) pour toute information complémentaire.

Quel que soit le moyen utilisé pour faire part d'une préoccupation ou d'un problème, sachez que vous êtes protégé. La [politique d'interdiction des représailles \(Protection Against Retaliation Policy\)](#) de Cigna interdit toutes représailles contre tout individu qui, de bonne foi, signale des violations de la politique de l'entreprise ou une conduite illicite, y compris les allégations de violations de notre Code de déontologie et nos principes de conduite, ou d'activité inappropriée.

Si vous avez connaissance d'une violation de notre Code, ou si vous avez lieu de soupçonner raisonnablement son existence, il vous incombe de le signaler immédiatement.

Tous les membres du personnel doivent signaler les problèmes d'éthique et de respect du Code. Cigna attend de chacun des membres du personnel qu'il signale, dans un délai convenable, tout événement,

incident, toute situation ou conduite qu'il croit, de bonne foi, être en infraction, ou éventuellement en infraction, avec une loi ou une réglementation applicable, ou en infraction avec le Code de déontologie et les principes de conduite ou avec les procédures de Cigna, notamment celles conçues pour prévenir la fraude, le gaspillage et l'abus. Veuillez consulter la [politique Obligation de signaler \(Duty to Report Policy\)](#) pour toute information complémentaire.

Les membres du personnel qui observent, ou ont vent d'un signalement ou d'un problème d'éthique ou de conformité au Code doivent s'abstenir de mener leur propre enquête ; au lieu de cela, ils doivent immédiatement signaler le problème. Conformément à la [politique de la Porte ouverte \(Open Door Policy\)](#), les problèmes de conformité au Code doivent d'abord être signalés à son supérieur hiérarchique, ou à un membre du personnel qui fait partie du service chargé de la Conformité de l'entreprise, du service juridique ou du service des ressources humaines/rerelations avec les employés.

Le premier point de contact peut être un membre du personnel et cette personne, quelle que soit sa fonction au sein de Cigna, doit signaler le problème de conformité au Code en appelant la ligne d'assistance déontologie ou le service chargé de la Conformité de l'entreprise. Toute violation peut donner lieu à des sanctions disciplinaires, y compris un licenciement et, en fonction de la juridiction, à des sanctions pénales et/ou civiles.

Les signalements sont traités de manière confidentielle et les informations sont communiquées en fonction des besoins. Cigna effectue un examen et une évaluation approfondis et équitables. S'ils le jugent nécessaire, le responsable de la déontologie, l'auditeur général, le directeur juridique, le responsable de la Conformité et/ou leurs représentants enquêtent sur les violations présumées de notre Code. Les membres du personnel peuvent aussi signaler les violations à des agents publics aux fins d'enquête et/ou de poursuites. S'il vous est demandé de prendre part à une enquête, vous devez coopérer pleinement, notamment en participant à des entretiens, en fournissant des réponses et des renseignements honnêtes et complets, et en présentant des e-mails et autres documents lorsqu'on vous le demande.

Si une enquête détermine qu'une violation du Code ou des politiques de la Société a eu lieu, Cigna prendra des mesures correctives qui peuvent inclure des sanctions disciplinaires contre les personnes impliquées pouvant aller jusqu'au licenciement.





INTERROGEZ-VOUS

Lorsqu'un ou une collègue vous fait part de détails sur une violation survenue en dehors de votre service, comment accomplissez-vous votre devoir de signalement ?

Nous :

- › Devons agir et signaler toute préoccupation de bonne foi, même sans connaître tous les faits.
- › Devons nous abstenir de mener notre propre enquête.
- › Devons aller trouver, dans un délai convenable, notre supérieur hiérarchique ou une personne ou autre ressource mentionnée dans le Code.

RAPPELS AUX RESPONSABLES D'ÉQUIPE

Si vous gérez des personnes, il vous incombe des responsabilités supplémentaires concernant la conformité. Les supérieurs hiérarchiques montrent l'exemple. Les supérieurs hiérarchiques créent aussi un lieu de travail qui encourage les membres du personnel à faire part de leurs questions et 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 supérieurs hiérarchiques, responsables de la Conformité, représentants des ressources humaines, ainsi que les membres du service d'audit de la société doivent transmettre immédiatement les signalements de violations avérées ou éventuelles à la ligne d'assistance déontologie. Les supérieurs hiérarchiques doivent aussi impliquer le Bureau de déontologie et les ressources humaines lorsqu'une mauvaise conduite est signalée. Veuillez consulter le [guide d'action du responsable d'équipe \(People Leader Action Guide\)](#) pour toute information complémentaire.

Les supérieurs hiérarchiques n'useront d'aucune mesure de représailles contre quiconque ayant signalé, de bonne foi, des préoccupations, et ils interdiront aussi aux autres d'exercer des représailles. Lors des évaluations de performance d'un membre du personnel, les supérieurs hiérarchiques tiendront compte du respect de notre Code. Les supérieurs hiérarchiques n'encourageront jamais les membres du personnel à atteindre des résultats pour l'entreprise au détriment de la conduite déontologique ou ne leur donneront jamais aucune instruction en ce sens.

En tant que responsables d'équipe, nous :

- › Montrons l'exemple en prenant des décisions éthiques.
- › Créons un environnement dans lequel notre équipe peut discuter de problèmes d'une manière professionnelle et respectueuse, sans intimidation.
- › Ne nous livrerons à aucunes représailles et nous n'en tolérerons aucunes.
- › N'encouragerons jamais notre équipe à atteindre des résultats pour l'entreprise au détriment de la conduite déontologique, et nous ne lui donnerons jamais aucune instruction en ce sens.
- › Rapporterons rapidement tout signalement de mauvaise conduite en contactant le Bureau de déontologie et les ressources humaines, selon le besoin.



**NOUS
ACCORDONS DE
L'IMPORTANCE À
UN MILIEU
DE TRAVAIL
RESPECTUEUX
ET SÛR**

Il incombe à chacun
d'entre nous de veiller
à ce que tout le monde
soit traité avec respect
et dignité.

Pour accomplir la mission de Cigna, tout le monde doit être traité de manière juste et équitable. Cigna s'est engagée à promouvoir la diversité et l'inclusion en matière d'emploi et apprécie les différentes perspectives qu'un personnel diversifié apporte à notre succès. Il incombe à chacun d'entre nous de préserver un environnement de travail positif et professionnel et de veiller à ce que tout le monde soit traité avec respect et dignité.

RESPECT DE NOS CLIENTS ET PATIENTS

Nous acceptons et servons les clients, membres, patients et assurés sans distinction de toute classification protégée par la loi en vigueur (que ce soit race, couleur, religion, sexe, origine nationale, âge, handicap, identité/orientation sexuelle, expression sexuelle et statut d'assistance publique ou information génétique).

LE HARCÈLEMENT EST INTERDIT

Cigna ne tolère aucune forme de harcèlement, y compris les comportements verbaux ou physiques de toute nature, intimidants, menaçants ou humiliants (dont les plaisanteries ou commentaires racistes, sexistes ou ethniques). Le harcèlement est non seulement inacceptable dans les bureaux de Cigna, mais aussi dans un quelconque autre environnement de travail de Cigna, à l'occasion d'un événement parrainé par Cigna ou en relation avec l'utilisation d'un actif électronique de Cigna (par exemple, le courrier électronique, la messagerie vocale, la messagerie instantanée et l'accès Internet). Lorsque nous sommes les témoins de tels comportements, chacun d'entre nous se doit de les signaler à notre supérieur hiérarchique ou aux ressources humaines. Veuillez consulter la [politique Lutte contre le harcèlement \(Harassment Avoidance Policy\)](#) pour toute information complémentaire.

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES EN MATIÈRE D'EMPLOI

Nos décisions en matière d'emploi reposent sur les compétences, les qualifications, les performances professionnelles de l'intéressé(e), le besoin commercial et d'autres facteurs légitimes. Nous ne prenons pas de décisions sur la base de facteurs discriminatoires ou interdits par la loi. Aux États-Unis, ceux-ci incluent, sans s'y limiter l'appartenance raciale, 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 sexuelle, l'état matrimonial (mariage, pac, etc.), l'information génétique ou la citoyenneté.

Veuillez consulter la [politique Égalité des chances en matière d'emploi \(Equal Employment Opportunity Policy\)](#) de Cigna et la lire en entier ainsi que les informations supplémentaires importantes.

COMMUNIQUER OUVERTEMENT, RESPECTUEUSEMENT ET HONNÊTEMENT

Nous nous échangeons, de manière professionnelle et courtoise, des informations exactes et ponctuelles à propos de questions liées à l'entreprise. Nous sommes toujours ouverts aux opinions divergentes et prêtons oreilles aux préoccupations exprimées. Bien que nous reconnaissons qu'un débat sain est important, nous devons rester professionnels dans nos communications et ne jamais être hostiles ou menaçants. Notre communication ouverte constitue une manifestation de respect réciproque.



PROMOUVOIR UN MILIEU DE TRAVAIL SÛR

Nous devons tous nous engager à créer et à préserver un environnement de travail sain et sûr. Les membres du personnel doivent demeurer vigilants et se conformer à toutes les règles et politiques de sûreté et de sécurité de la Société, les lois et les réglementations applicables. Un lieu de travail sain, sûr et productif se caractérise notamment par l'absence d'abus de substances et d'alcool. Par conséquent, les membres du personnel ne doivent pas, entre autres choses, utiliser, posséder, fabriquer, distribuer, vendre ou consommer de l'alcool ou des drogues illicites lorsqu'ils se trouvent chez Cigna, à leur poste de travail, ou sont en déplacement pour le compte de Cigna. Veuillez consulter la [politique Drogues et alcool chez Cigna \(Cigna's Drug & Alcohol Policy\)](#) et la lire en entier ainsi que les informations supplémentaires importantes.

RESPECTER L'ENVIRONNEMENT

En tant que société internationale du secteur de la santé, nous faisons une connexion entre la santé de l'individu et la santé de l'environnement. Les employés de Cigna sont tenus de contribuer à l'effort que fait Cigna pour réduire ses déchets, sa consommation d'énergie et d'eau ; ils doivent aussi se conformer à toutes les réglementations environnementales applicables.

Dans le cadre de notre initiative de déchetage à 100 % du papier, les employés doivent s'assurer que les documents confidentiels ne sont pas accidentellement mis à la poubelle ordinaire et que nos déchets papier sont recyclés de manière responsable.

Les employés de Cigna se passionnant pour l'environnement et qui désirent aller plus loin et laisser une empreinte positive dans leur vie personnelle comme professionnelle sont aussi encouragés à participer à notre programme GreenSTEPS (équipe dédiée à la durabilité pour la protection et la gestion de l'environnement).

CONTRIBUER POSITIVEMENT À L'AVANCEMENT DE LA SANTÉ ET DU BIEN-ÊTRE

Cigna Connects, notre approche environnementale, sociale et de gouvernance (ESG), concorde avec notre mission et notre rôle en tant que société de soins de santé intégrés, en forgeant des alliances puissantes dont l'objectif est d'influencer de manière positive la santé des personnes, des communautés et de l'environnement. Grâce à Cigna Connects, nous pouvons agir en tant que catalyseur d'action et créer une alliance de parties prenantes dont le but commun est de faire une différence au niveau des enjeux cruciaux pour la communauté des professionnels de soins de santé.

La mission de Cigna renforce notre succès et nous permet d'élargir notre impact en tant que champions des soins de santé abordables, prévisibles et simples.

Les employés de Cigna ont le désir d'aider leurs prochains. Nous offrons de nombreux programmes de dons et de bénévolat en accord avec la mission de Cigna. Vous en trouverez certainement un qui vous permettra de mettre votre passion au service de votre communauté locale, au travail et en dehors.



Ensemble, nous créons un avenir meilleur.

Préserver un milieu de travail sain et respectueux est la pierre angulaire nous permettant de créer ensemble un avenir meilleur.

Nous devons toujours :

- › Traiter tous les individus avec respect et dignité.
- › Préserver un environnement de travail positif.
- › Appliquer une tolérance zéro en ce qui concerne l'intimidation ou le harcèlement.
- › Soutenir et promouvoir la diversité et l'inclusion.
- › Communiquer en faisant preuve de ponctualité et de courtoisie.

Chez Cigna, prendre la parole,
poser des questions et signaler
des préoccupations rapidement
fait partie de la tâche de chacun.



**NOUS
FAISONS LES
CHOSSES COMME
IL FAUT**

PROTÉGER LES INFORMATIONS PRIVÉES

Nous devons nous assurer de gérer avec prudence toutes les informations confidentielles relatives à l'activité, aux membres du personnel, aux assurés, aux clients et aux partenaires commerciaux de la société.

De nombreux membres du personnel traitent régulièrement les renseignements personnels de santé ou financiers de patients ou d'autres membres du personnel de la société. Nos assurés, membres du personnel et clients comptent sur nous pour protéger diligemment leurs renseignements personnels.

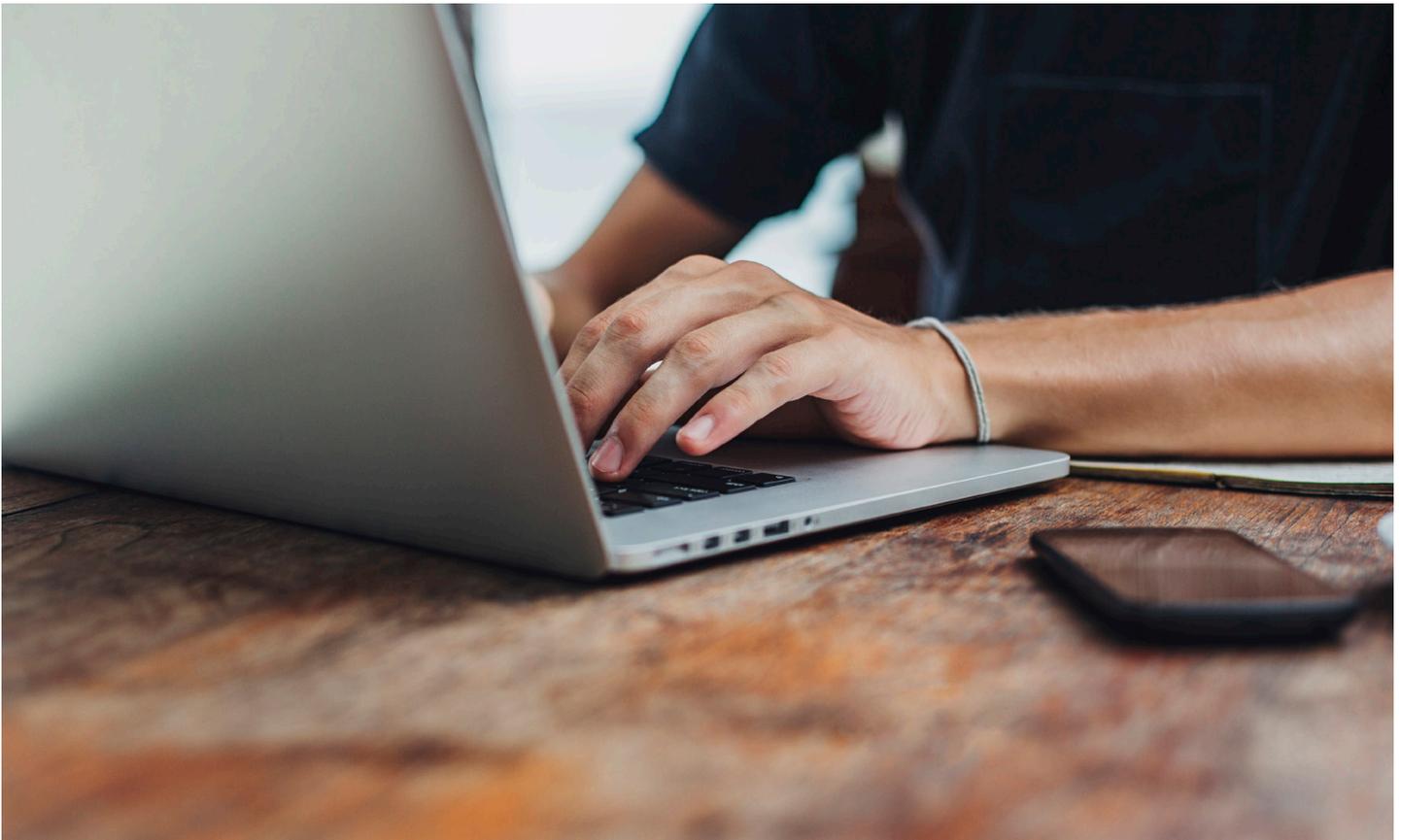
Par conséquent, nos obligations nous engagent à protéger les renseignements confidentiels et personnels contre un accès non autorisé - ne les communiquant qu'aux personnes autorisées en fonction des besoins - et aussi à les utiliser de façon responsable et intègre, en conformité avec les lois internationales, fédérales et des états. Nous nous engageons à maintenir la confiance en utilisant ou en divulguant les renseignements uniquement de la manière décrite dans nos avis relatifs à la vie privée et nos politiques de confidentialité. Cela va de pair avec qui nous sommes chez Cigna.

Comme exemple de loi sur la protection des données privées pour notre Société, nous avons la loi américaine sur la portabilité et la responsabilité en matière d'assurance maladie (HIPAA ou Health Insurance Portability and Accountability Act) qui est

là pour assurer la protection des données médicales confidentielles (protected health information ou PHI). Les PHI contiennent des données identifiant un individu telles que son nom, ses identifiants de membre et de régime, ainsi que ses numéros de compte ; elles peuvent aussi contenir des informations sur son état de santé physique ou mentale ou encore la prestation ou le remboursement de soins de santé.

Outre HIPAA, il existe d'autres lois au niveau des états qui déterminent les exigences en matière de protection des données. Plusieurs pays, en dehors des États-Unis, ont établi et appliquent leurs propres lois sur la protection de la vie privée, celles-ci peuvent être plus strictes ou avoir une application plus large que celles des États-Unis. Les lois sur la protection des données à caractère personnel ou commercial peuvent différer d'un pays, état ou municipalité à un autre. Vous devez connaître et vous conformer à l'ensemble des lois en matière de protection de l'information et de la vie privée qui s'appliquent à votre poste au sein de Cigna.

Les lois concernant les renseignements personnels et les PHI sont complexes et changent sans cesse, reflétant l'évolution du marché et les attentes des assurés. C'est pourquoi, prendre la parole, poser des questions et signaler rapidement des préoccupations ou une éventuelle atteinte à la protection des données fait partie de la tâche de chacun.



NE PAS PAYER NI ACCEPTER DE POTS-DE-VIN

Nous faisons les choses comme il faut. Toujours. Nous n'offrons, ne sollicitons ni n'acceptons jamais de pots-de-vin ni aucune chose de valeur d'une entité commerciale, d'un agent public ou d'un intermédiaire dans le but d'obtenir ou de conserver des commandes ou de tirer un avantage commercial indu.

Ne sont également pas permis les pots-de-vin payés indirectement par des consultants ou des agents travaillant au nom de Cigna.

Un « agent public » peut être une personne quelconque employée par une entité gouvernementale ou employée par un organisme contrôlé par un pouvoir public, y compris les bureaux, gouvernements et conseils au niveau fédéral, local et municipal et dans les états et comtés (p. ex. un médecin travaillant pour un hôpital public ou un employé d'une université publique ou d'un district scolaire).

« Toute chose de valeur » ne se limite pas aux paiements monétaires mais comprend également tout chose utile ou de valeur pour le bénéficiaire. Il s'agit, par exemple, de :

- › Quasi-espèces (c.-à-d. cartes cadeaux, chèques cadeaux) ou prêts ;
- › Cadeaux, repas, invitations, transport ou voyages ;
- › Faveurs, notamment des offres d'emploi ou des stages ;
- › Parrainages ;
- › Dons à des œuvres de bienfaisance affiliées à ou parrainées par toute personne avec laquelle nous souhaitons traiter ou obtenir un avantage concurrentiel ; ou
- › Contributions politiques.

Nous devons éviter toute conduite qui créerait ne serait-ce que l'apparence d'une interaction inappropriée avec un agent public ou une entité commerciale. Nous proscrivons en effet l'usage de cadeaux d'affaires, de repas et d'invitations qui influenceraient de manière inappropriée ou qui créerait l'apparence d'influencer de manière inappropriée les employés, les clients, les fournisseurs ou toute autre partie commerçant avec Cigna.

Veillez consulter notre [Politique anti-corruption \(Anti-Corruption Policy\)](#), notre politique [Cadeaux, repas et invitations pour les agents publics américains \(Gifts, Meals and Entertainment for U.S. Public Officials Policy\)](#), notre [politique Petits fournisseurs pour les clients gouvernementaux \(Small Supplier for Government Clients Policy\)](#), notre [politique Mandats de lobbyiste \(Lobbyist Retention Policy\)](#) et/ou notre [politique Activités de lobbying et exigences d'information obligatoire \(Lobbying Activities and Mandatory Disclosure Requirements Policy\)](#) ou contactez notre service chargé de la Conformité ou notre service juridique pour obtenir de l'aide.

LES PAIEMENTS DE FACILITATION SONT FORMELLEMENT INTERDITS.

Les paiements de facilitation, également appelés « paiements d'accélération », « bakchich » 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 l'auteur du paiement est en droit de bénéficier légalement ou à tout autre titre. Autrement dit, il s'agit d'un paiement versé à un agent public 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



Lorsque l'on travaille sur une offre pour un nouveau client, est-il approprié d'accepter une recommandation pour embaucher un consultant ou un agent particuliers à la demande du nouveau client potentiel ? **Non**

Nous :

- › Ne devons jamais accepter de pots-de-vin.
- › Devons toujours consulter le service juridique ou le service chargé de la Conformité en ce qui concerne la suggestion du client potentiel d'embaucher un agent ou un consultant en particulier.

de permis et l'installation de lignes téléphoniques et d'autres services de base. Ces paiements sont permis lorsqu'un organisme public affiche publiquement des listes de prix pour des services accélérés disponibles au grand public. Par exemple, le gouvernement américain a établi 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 ne repose pas sur le pouvoir discrétionnaire d'un employé du gouvernement.

Cigna reconnaît que son personnel peut être confronté à des situations dans lesquelles un paiement est exigé dans le but d'éviter un préjudice physique. Dans de telles circonstances, aussi rares soient-elles, il est permis d'effectuer des « paiements pour la sécurité personnelle ». Ces circonstances peuvent inclure :

- › 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 ; et
- › 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 moyennant paiement.

Ces circonstances, ou des circonstances similaires, sont les seules dans lesquelles un paiement pour la sécurité personnelle peut être effectué sans autorisation préalable, et uniquement en cas de menace imminente à la santé ou à la sécurité des membres du personnel de Cigna. Tout paiement pour la sécurité personnelle doit être signalé immédiatement au responsable de la Conformité au niveau international. Vous devez rapporter de tels paiements avec exactitude dans les livres et les registres de la société.

CONNAÎTRE LES RÈGLES CONCERNANT LES CADEAUX ET INVITATIONS

Nous collaborons et travaillons étroitement avec nos partenaires commerciaux. L'établissement de relations solides peut impliquer le fait d'offrir ou de recevoir des cadeaux et d'envoyer des invitations. Cependant, nous devons suivre attentivement toutes nos politiques et procédures et ne jamais nous impliquer dans une activité avec un partenaire commercial où il est question de cadeau ou d'invitation lorsqu'il apparaît que l'un de nous essaie d'obtenir un avantage commercial indu, lorsque notre jugement commercial est compromis ou bien lorsqu'un conflit d'intérêts peut survenir. De plus, tous repas, cadeaux ou toutes invitations offerts ou reçus d'un agent public, d'un fabricant de produits pharmaceutiques ou d'un professionnel de santé doivent se conformer strictement à nos politiques.

Tout employé invité à s'exprimer ou à faire une présentation à un événement doit d'abord obtenir une autorisation. Vous devez contacter votre supérieur hiérarchique. Avant que vous n'acceptiez l'invitation, votre participation sera examinée par le service de communication de l'entreprise ainsi que par le service juridique.

Avant d'offrir ou d'accepter un cadeau ou une invitation, nous faisons preuve de bon sens. Nous posons des questions et signalons toute préoccupation.

Pour plus d'informations sur l'offre et l'acceptation de cadeaux et d'invitations, consultez les [politiques Cadeaux et invitations \(Business Gifts and Entertainment Policies\)](#). Si vous avez des questions, observez ou soupçonnez une conduite inappropriée en matière de cadeaux ou d'invitations, signalez-le immédiatement au service chargé de la Conformité ou appelez la ligne d'assistance déontologie.



Nous travaillons en partenariat, collaborons et tenons nos promesses.

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



Lorsqu'il est question, avec un partenaire commercial, de cadeau ou d'invitation, se pourrait-il que l'un de nous essaie d'obtenir un avantage commercial indu ?

Nous :

- › Ne cherchons ou ne sollicitons jamais de cadeaux ou d'invitations de partenaires commerciaux ou de concurrents.
- › N'acceptons jamais d'espèces ou d'équivalents (p. ex. des cartes cadeaux) et nous signalons de telles offres à notre responsable de la Conformité.
- › N'acceptons jamais un cadeau dont la valeur est autre que symbolique de la part de partenaires commerciaux ou de concurrents.
- › N'offrons ni n'acceptons jamais de la part de fabricants de produits pharmaceutiques ou de professionnels de santé des cadeaux ou des invitations contraires à une politique de l'entreprise.
- › Acceptons uniquement des invitations modestes qui sont raisonnables et appropriées pour l'occasion dans la mesure où nous sommes accompagnés d'un partenaire commercial.
- › Suivons les directives de l'entreprise avant d'offrir des cadeaux, des repas et des invitations à des agents publics, respectons les limites monétaires et les exigences d'autorisation préalable, et obtenons une autorisation préalable pour des invitations à des événements organisés ou parrainés par Cigna.

GÉRER LES FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS DILIGEMMENT

Nous attendons de nos fournisseurs et sous-traitants qu'ils conduisent toutes activités au nom de Cigna en accord avec notre Code et conformément aux contrats qui les lient à Cigna. Nous œuvrons pour nous assurer que nos fournisseurs et nos sous-traitants remplissent leurs obligations.

NE PAS RÉALISER D'OPÉRATIONS FINANCIÈRES SUR LA BASE D'INFORMATIONS PRIVILÉGIÉES

Nous pouvons être exposés à des informations non publiques importantes sur notre société ainsi que d'autres. Nous n'utilisons jamais d'informations non publiques importantes que nous avons apprises au sujet d'une société pour acheter ou vendre des actions appartenant à cette société. Cette pratique est connue sous le nom de « délit d'initié ». Les « informations non publiques importantes » ou « informations privilégiées » désignent toute information qui n'a pas été rendue publique et que tout investisseur raisonnable considérerait comme importante pour prendre une décision concernant des opérations financières. Par conséquent, nous ne devons jamais acheter, vendre ou négocier des titres de Cigna – ou les titres d'aucune autre société – tant que la Société n'a pas rendu ces informations importantes publiques (par exemple, au moyen d'un communiqué de presse) et jamais avant qu'un délai suffisant ne se soit écoulé pour permettre au marché de l'investissement d'assimiler l'information et de l'évaluer.

Quelques exemples courants d'informations privilégiées : L'information financière, les plans de développement de nouveaux produits ou de croissance commerciale, les contrats importants, les plans d'affaires (notamment les acquisitions et les dessaisissements), tout changement organisationnel important et tout contentieux important, les enquêtes ou les actions en matière de réglementation.

Traitez les informations privilégiées comme vous le feriez pour toute autre information confidentielle de Cigna.

- › Abstenez-vous d'en parler aux membres de votre famille, à vos amis ou à quiconque.
- › N'en parlez pas dans un lieu public.
- › Ne les envoyez pas par e-mail à des adresses électroniques non vérifiées.
- › Ne les communiquez à personne au sein de Cigna, excepté dans la mesure requise pour permettre au destinataire de remplir ses fonctions.

Veillez consulter la [politique Transactions sur valeurs mobilières et délits d'initiés \(Securities Transactions and Insider Trading Policy\)](#) pour toute information complémentaire.

MAINTENIR DES PARE-FEUX ENTRE LES BRANCHES D'ACTIVITÉS CONCURRENTES

Nous nous engageons à préserver la confidentialité des informations sensibles sur le plan concurrentiel de nos clients. Pour respecter cet engagement, Cigna a mis en place des protections ou des « pare-

feux » qui déterminent quels membres du personnel de la société ont le droit d'accéder et d'utiliser ces informations sensibles sur le plan concurrentiel. Veuillez consulter les [politiques Pare-feux de la société \(Company's Firewall Policies\)](#) pour toute information complémentaire.

CONSERVER DES DOCUMENTS FINANCIERS EXACTS

Les autorités et nos parties prenantes s'attendent à ce que Cigna mette en œuvre des contrôles rigoureux en relation avec les actifs et pratiques comptables de la Société, afin de veiller à la transparence et à l'exactitude des livres et registres. Notre engagement en matière d'intégrité se reflète dans notre attachement à tenir des comptes et à produire des rapports exacts, complets et à jour concernant la situation financière de Cigna ainsi que ses résultats d'exploitation. En outre, les communications et rapports, internes et externes, doivent être complets, justes, ponctuels, exacts et compréhensibles. Chacun de nous doit, en relation avec la création, la conservation et l'élimination de documents financiers de la Société, se conformer à l'ensemble des obligations réglementaires et commerciales en vigueur, ainsi qu'aux politiques de la Société. Vous êtes tenu de vous conformer aux délais de conservation adéquats des documents financiers de la Société, tels que régis par leurs calendriers de conservation, et, le cas échéant, par les durées de conservation légales. Si vous avez connaissance d'une infraction ou en soupçonnez l'existence, vous devez en informer votre déontologue immédiatement. Veuillez consulter la [politique Contrôle, comptabilité et rapports \(Control, Accounting and Reporting Policy\)](#) et la [politique Gestion des documents \(Records Management Policy\)](#) pour toute information complémentaire.

PRÉVENIR LE BLANCHIMENT D'ARGENT

Nous nous concentrons sur les besoins de nos clients et partenaires commerciaux, mais nous devons aussi faire attention aux signes de blanchiment d'argent lorsque nous traitons avec ces tierces parties. Il y a blanchiment d'argent lorsqu'une partie tente de cacher la source de revenus ou actifs illicites par le biais de transactions autrement légitimes d'un point de vue juridique.

Vous devez contacter le service juridique ou le service chargé de la Conformité de l'entreprise immédiatement si une tierce partie :

- › Ne fournit pas toutes les informations ou les détails financiers demandés.
- › Propose une transaction inhabituelle qui ne semble avoir aucune finalité commerciale.
- › Change la source ou la destination du paiement sans aucune raison apparente.
- › Agit d'une manière par ailleurs suspecte.

Veillez consulter la [politique de Cigna Lutte contre le blanchiment d'argent et financement de la lutte contre le terrorisme \(Anti-Money Laundering and Counter Terrorist Financing Policy\)](#) pour des informations supplémentaires ainsi qu'une liste des signes avant-coureur.

FAIRE DES DONNS D'ENTREPRISE AUX ORGANISMES À BUT NON LUCRATIF SELON LA PROCÉDURE EN VIGUEUR

Cigna donne 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, le bien-être et la tranquillité d'esprit chez les individus et dans les communautés 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 de Cigna. Les contributions à des organismes à but non lucratif au niveau du secteur d'activité doivent respecter la procédure de dons d'entreprise. Veuillez consulter la [politique Dons d'entreprise aux œuvres de bienfaisance \(Corporate Charitable Contributions Policy\)](#) de Cigna pour de plus amples détails.



Vous exposez-vous, ainsi que Cigna, à des risques en préparant des factures avec de fausses dates, même si c'est votre supérieur hiérarchique qui vous le demande ?

Oui

Nous :

- › Ne devons utiliser que des informations complètes et exactes dans tous les documents.
- › Ne devons ni compromettre ni enfreindre notre Code, nos politiques ou la loi, même si notre supérieur hiérarchique nous le demande.
- › Devons signaler toute suspicion de faux documents ou de demandes de falsification de documents à la ligne d'assistance déontologie, au service juridique ou au service chargé de la Conformité.

La Cigna Foundation est une entité distincte qui octroie des subventions de bienfaisance principalement aux projets à but non lucratif liés à la santé. Les demandes de financement de toutes natures déposées auprès de la Cigna Foundation doivent suivre la procédure de demande en vigueur.

PARTICIPER AU PROCESSUS POLITIQUE AVEC PRUDENCE

Cigna encourage ses membres du personnel, dirigeants et 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 vues politiques personnelles de celles de la Société.

Toute utilisation d'équipements, de matériels, de fournitures, de temps, d'installations, de téléphones ou d'une quelconque assistance administrative en rapport avec une activité politique, de quelque nature que ce soit, est strictement prohibée et pourrait être considérée comme une « contribution politique » et contrevenir à la loi et aux politiques de Cigna. Il arrive même, dans certains cas, que les dons effectués à titre personnel par les membres du personnel ou leur famille immédiate soient interdits.

Veuillez consulter notre [politique Activité politique \(Political Activity Policy\)](#) ainsi que notre [politique Autorisation préalable des contributions politiques \(Political Contribution Pre-Clearance Policy\)](#) pour toute information complémentaire.

ADHÉRER AUX LOIS EN MATIÈRE DE FRAUDE, GASPILLAGE ET ABUS

Cigna se conforme à toutes les lois interdisant la fraude, le gaspillage et l'abus dans le domaine des soins de santé. Les lois fédérales et des états contre les pots-de-vin en matière de soins de santé interdisent aux patients, prestataires de soins de santé et payeurs de prendre des décisions reposant sur des incitations illicites plutôt que sur des raisons légitimes liées à la santé.

Il est aussi contraire à la loi et à nos politiques de soumettre des informations fausses, frauduleuses ou trompeuses à un organisme gouvernemental ou un tiers payeur afin d'obtenir le remboursement d'une prestation ou de pouvoir être accepté et retenu pour participer à un programme. En parallèle aux lois contre les pots-de-vin, de nombreuses autres lois fédérales et des états en matière de fraude, gaspillage et abus sont en place pour promouvoir la sûreté et l'efficacité de notre système de soins de santé. Veuillez consulter la [politique Fausses déclarations \(False Claims Policy\)](#) pour toute information complémentaire.

SUIVRE NOS RÈGLES POUR TRAVAILLER AVEC LES ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX

Partout dans le monde, les gouvernements nationaux, fédéraux et locaux sont d'importants clients de Cigna. Aux États-Unis, cela inclut le ministère de la Défense et les programmes de soins de santé fédéraux et des états tels que Medicare et Medicaid. Cigna et les membres du personnel Cigna peuvent être tenus responsables pour toute fausse information fournie au gouvernement américain, aussi veillons-nous à être particulièrement exacts lorsque nous soumettons les réclamations ou les dossiers à ces clients. Nous signalons rapidement toute suspicion de mauvaise conduite, fraude ou abus.

Lorsqu'un gouvernement est notre client, il se peut que nous ayons des exigences contractuelles supplémentaires qui incluent, par exemple, des règles interdisant de solliciter une rémunération quelconque (y compris des prestations gratuites ou à un prix inférieur à leur coût de revient) en contrepartie 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 Lutte contre les pots-de-vin \(Anti-Kickback Policy\)](#) pour toute information complémentaire.

Cigna a également des filiales qui gèrent des régimes d'assurance maladie et des régimes de médicaments sur ordonnance dans le cadre des programmes américains Medicare partie D et Medicare Advantage ainsi que des clients qui gèrent leurs propres régimes Medicare partie D, Medicare Advantage et Managed Medicaid, ou qui offrent de tels régimes à leurs membres du personnel. Et certaines filiales de Cigna fonctionnent en tant que prestataires de soins par l'intermédiaire de leurs services de commande de médicament par correspondance et de pharmacies de médicaments de spécialité qui facturent directement Medicare et les

agences Medicaid des états.

Si votre fonction est en connexion avec les activités de programmes publics, vous devez être familiarisé avec les exigences courantes de ces programmes et suivre à la lettre toutes les lois et les réglementations applicables. Celles-ci incluent les lois en matière de fraude et d'abus ainsi que toutes les lois nationales, des états et locales applicables (p. ex. les lois sur l'exercice de la pharmacie).

Les lois et les réglementations concernant les programmes de soins de santé du gouvernement américain tels que Medicare et Medicaid sont complexes et changent fréquemment, aussi Cigna a-t-elle des procédures en place pour prévenir, détecter et corriger promptement les cas de fraude, gaspillage et abus. Si vous avez des questions sur les exigences juridiques de ces programmes, contactez le service chargé de la Conformité ou le service juridique de l'entreprise.

En tant que sous-traitant pour le ministère de la Défense américain, nous devons nous conformer aux modalités de nos contrats et à toutes les exigences réglementaires et statutaires applicables. Si vous travaillez pour le programme du ministère de la Défense américain, il vous incombe de connaître ces exigences et de vous y soumettre, notamment la politique de tolérance zéro du gouvernement américain en matière de traite des êtres humains lors de l'exécution des contrats publics et de sous-traitance connexes. Se conformer à ces mandats peut exiger des actions supplémentaires de votre part comme consigner vos heures de travail, chose qui n'est pas exigée lorsque vous travaillez pour d'autres clients. Si vous avez des questions sur les exigences du programme, contactez le service chargé de la Conformité.



COOPÉRER AVEC LES AUDITS OU LES ENQUÊTES PUBLICS

Nous coopérons pleinement avec les audits ou les enquêtes publics conformément à la loi. En tant que membres du personnel, nous coopérons pleinement avec le service juridique, les ressources humaines et le personnel du service chargé de la Conformité de l'entreprise qui doivent s'occuper de répondre ou faciliter un audit ou une enquête publics. Vous devez notifier promptement le service chargé de la Conformité ou le service juridique si une requête d'informations vous est demandée ou si vous avez connaissance d'une inspection ou d'une enquête publique non programmée. Aucune notification ou coopération avec les avocats de Cigna n'est demandée aux membres du personnel lorsqu'il s'agit d'une enquête impliquant la Commission nationale des relations du travail aux États-Unis (National Labor Relations Board) ou toute question concernant ses modalités ou conditions d'emploi.

COMMUNIQUER AVEC LES AGENTS PUBLICS DE MANIÈRE RESPONSABLE

Lorsque nous communiquons avec des agents publics ou des autorités, nous fournissons des informations complètes, concrètes et exactes. Lorsque notre travail avec Cigna l'exige, nous sommes autorisés à contacter les agents publics ou les autorités. Tout autre contact avec des agents publics ou des membres du personnel – par exemple, dans le but de chercher à obtenir de nouvelles commandes d'un organisme

gouvernemental ou à influencer l'élaboration de lois, de réglementations ou d'une politique publique – doit être engagé par :

- › le service des politiques et affaires publiques de Cigna pour les relations avec le Congrès ou les agences fédérales des États-Unis.
- › le service des affaires réglementaires et publiques étatiques pour les relations avec les différents états américains ou leurs administrations.
- › votre service juridique local pour les relations avec les gouvernements ou organismes publics hors des États-Unis.

Avant de répondre à une enquête ou de remplir un questionnaire administrés par, ou de participer à une étude menée par un organisme ou un programme publics tels qu'un bureau de réglementation des assurances, une agence sanitaire, le bureau de l'inspecteur général américain (U.S. Office of Inspector General), les centres américains pour Medicare et Medicaid ou un programme Medicaid d'un état, vous devez obtenir une autorisation préalable du service chargé de la Conformité.

Des règles complexes régissent le recrutement et l'embauche d'agents publics et de fonctionnaires, anciens ou actuels. Avant de vous adresser à d'anciens ou actuels agents publics et fonctionnaires ou d'envisager de les embaucher ou bien de faire appel à leurs services de consultation ou de leur octroyer un contrat, demandez conseil aux ressources humaines et au service juridique.



DIVULGUER TOUTE EXCLUSION OU TOUT COMPORTEMENT CRIMINEL

Agir de manière éthique, maintenir des normes rigoureuses d'intégrité et respecter la loi sont des éléments essentiels de notre identité en tant que Société. Si vous avez été exclu(e) d'une participation à un programme de soins de santé fédéral américain, vous devez notifier votre supérieur hiérarchique ou les ressources humaines dans un délai de trois jours. De même, si votre nom apparaît dans les bases de données des exclusions de la « General Services Administration » des États-Unis ou du bureau de l'inspecteur général auprès du Department of Health and Human Services (ministère de la santé et des services sociaux des États-Unis), prévenez immédiatement votre supérieur hiérarchique.

De plus, si vous avez été reconnu coupable ou plaidé coupable ou non coupable d'une infraction criminelle, vous devez notifier immédiatement (vous avez un délai de trois jours) votre supérieur hiérarchique ou les ressources humaines. De plus, si vous êtes arrêté pour une infraction liée à l'alcool ou aux drogues sur le lieu de travail ou alors que vous exercez des activités pour Cigna, vous devez notifier votre supérieur hiérarchique dans les cinq jours qui suivent votre arrestation. Aucune divulgation n'est requise si le casier judiciaire a été effacé ou s'il s'agit de délits commis par des mineurs et que le casier a été mis sous scellés.

DIVULGUER TOUTE AUTORISATION D'EXERCER UNE PROFESSION

Certains employés doivent obtenir une autorisation d'exercer et la conserver à jour dans les juridictions où ils travaillent, comme le certificat d'aptitude aux professions du droit, l'autorisation d'exercer pour un pharmacien ou un agent assureur ou encore d'un médecin ou d'un infirmier. Il vous incombe d'obtenir et de conserver à jour ces exigences pour continuer d'exercer votre profession. Si vous faites l'objet de mesure disciplinaire, venez à être censuré, suspendu ou radié d'une profession requérant une autorisation, vous devez notifier immédiatement votre supérieur hiérarchique ou les ressources humaines.



Lorsque l'on communique avec les autorités concernant un audit, est-il responsable d'engager la conversation sur une éventuelle affaire commerciale lorsque les autorités mentionne que son agence est en train de lancer un appel d'offres pour un nouveau fournisseur ? **Non**

Nous :

- › Devons toujours suivre notre politique en ce qui concerne les relations avec les agents publics et les autorités.
- › Ne devons pas chercher à faire des affaires avec un organisme public à moins d'y être autorisé.
- › Devons contacter le service juridique, le service chargé de la Conformité ou la ligne d'assistance déontologie pour leur signaler toute préoccupation liée à la communication avec les agents publics.



NOUS
PROTÉGEONS
NOTRE
SOCIÉTÉ

Nous travaillons en équipe
et nous collaborons pour
agir avant tout dans le
meilleur intérêt de Cigna.

PROTÉGER LES ACTIFS DE CIGNA

Les biens de Cigna, y compris notre immobilier, équipement et fournitures, doivent être protégés contre l'utilisation abusive, les dommages, le vol ou d'autres utilisations illicites. Ces biens sont censés être utilisés pour l'activité de Cigna. Nous utilisons les fonds de Cigna de manière responsable et uniquement en lien avec les activités de Cigna. Seules les dépenses professionnelles réelles, raisonnables et dûment autorisées seront remboursées.

Les biens de Cigna incluent également les ordinateurs, ressources de réseau, systèmes de courrier électronique, systèmes vocaux et autres informations traitées par ordinateur. Nous protégeons aussi ces systèmes et les informations qu'ils contiennent contre tout accès frauduleux, dommage ou vol. Sous réserve des lois locales, Cigna peut examiner tout courrier électronique et toute autre information électronique, afin de s'assurer de leur conformité à notre Code, nos valeurs, nos politiques, ainsi qu'à la loi.

Nous protégeons aussi la propriété intellectuelle de Cigna qui inclut les innovations, les méthodologies commerciales, les produits uniques, les brevets, les marques de commerce, les droits d'auteur et les secrets commerciaux. La Société détient les propriétés intellectuelles développées durant les heures de travail pour Cigna ou utilisant les ressources de Cigna. En cas de cessation d'emploi avec Cigna, l'obligation de confidentialité perdure.

Nous respectons la propriété intellectuelle des autres entités et nous n'utilisons pas la propriété intellectuelle d'anciens employeurs dans nos fonctions au sein de Cigna, ni ne divulguons ces informations à qui que ce soit. En aucun cas nous ne copions, téléchargeons, accédons ou utilisons de manière inappropriée le travail des autres, y compris les photos, les images, les articles, les documents, les logiciels informatiques (y compris le code), les films ou la musique, en contrevenant à la loi ou aux droits de licence ou autres accords. Veuillez consulter la [politique Propriété intellectuelle \(Intellectual Property Policy\)](#) pour toute information complémentaire.

Contactez le service juridique si vous avez des questions sur l'utilisation de matériel situé en ligne ou qui semble appartenir à une tierce partie.



INTERROGEZ-VOUS



Est-il correct d'utiliser l'imprimante du bureau (actif appartenant à Cigna) afin d'imprimer des invitations pour une réunion de famille que vous organisez ? **Non**

Nous :

- › Devons utiliser les actifs de Cigna, y compris les actifs électroniques tels que l'imprimante, de manière responsable et uniquement pour des activités Cigna légitimes.

ÉVITER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Un conflit d'intérêts se présente lorsque vos activités ou intérêts personnels influencent ou semblent influencer votre capacité à agir dans le meilleur intérêt de Cigna. Les conflits d'intérêts peuvent aussi se présenter lorsque vous ou un membre de votre famille recevez des avantages personnels du fait de vos fonctions au sein de Cigna. Nous travaillons en équipe et nous collaborons pour agir avant tout dans le meilleur intérêt de Cigna. Nous évitons les conflits d'intérêts réels ou perçus et ne laissons jamais nos relations d'affaires personnelles influencer de manière inappropriée – ou même sembler influencer de manière inappropriée – notre devoir envers Cigna. Veuillez consulter les [politiques Conflits d'intérêts \(Conflict of Interest Policies\)](#) de Cigna pour toute information complémentaire. Les conflits d'intérêts potentiels ou les activités externes proposées peuvent être divulgués au moyen du [formulaire Divulguation des conflits d'intérêts et des activités externes \(Conflict of Interest and Outside Activities Disclosure Form\)](#) afin qu'ils puissent être examinés par le Bureau de déontologie.

Les conflits d'intérêts peuvent inclure, sans s'y limiter :

Opportunités commerciales : vous ne devez pas vous emparer, ni permettre à qui que ce soit de s'emparer, d'une opportunité commerciale que vous avez découverte grâce à vos fonctions au sein de Cigna. De plus, nous ne devons pas utiliser notre poste ou les biens de Cigna, ou les informations pour tout type de gain personnel ou pour faire concurrence à Cigna.

Si vous êtes directeur ou dirigeant de Cigna, vous ne pouvez participer à aucune transaction personnelle avec Cigna, ou avec l'une de ses filiales, sans en avoir préalablement informé le directeur juridique et avoir obtenu son approbation.

Emploi supplémentaire et autres activités extérieures à Cigna : Afin d'éviter ne serait-ce l'apparence d'un conflit possible, vous ne devez pas travailler pour une autre société ou agir en tant que partenaire ou membre du conseil d'administration d'une autre société ou société de soins de santé à but non lucratif, dans des circonstances qui seraient en conflit avec vos fonctions au sein de Cigna. Vous ne devez pas être le propriétaire d'une entreprise qui fait des affaires avec Cigna, ou servir en tant qu'agent public ou poser votre candidature à une fonction électorale en conflit avec vos fonctions chez Cigna, ou faire une présentation à un groupe d'experts dans votre secteur sans autorisation préalable. Consultez votre supérieur hiérarchique et le Bureau de déontologie avant de prendre un emploi ou d'avoir des activités à l'extérieur qui pourraient remettre en question votre capacité à agir dans le meilleur intérêt de Cigna.

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



Est-ce que le fait d'accepter à titre personnel un projet de sous-traitance d'un fournisseur de longue date de Cigna peut être perçu comme un possible conflit d'intérêt ? **Oui**

Nous :

- › Devons éviter les conflits d'intérêts, réels ou perçus.
- › Ne devons pas travailler pour une autre entreprise qui traite avec Cigna.
- › Devons consulter un supérieur hiérarchique et/ou le bureau de déontologie avant d'accepter un emploi qui serait susceptible d'être en conflit avec notre capacité à agir dans le meilleur intérêt de Cigna.

Liens familiaux : les membres de votre famille immédiate, votre partenaire et les personnes qui vivent à votre domicile ne doivent jamais exercer une influence indue sur, ou sembler influencer, vos décisions commerciales relatives à Cigna, ou vous mettre dans une position où vous supervisez ou êtes supervisé(e) par un membre proche de la famille ou votre partenaire. Vous devez signaler vos liens familiaux à votre supérieur hiérarchique et au Bureau de déontologie, lorsque ceux-ci créent un conflit d'intérêts réel ou apparent, et dans la mesure où un tel signalement est permis par la loi en vigueur.

COMMUNIQUER DE MANIÈRE EXACTE ET ÉQUITABLE

Nous encourageons une communication positive et transparente pour promouvoir nos activités et gérer nos relations.

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

La divulgation d'informations non publiques importantes ne peut être faite que par les individus autorisés à parler au nom de Cigna. Vous ne devez pas communiquer avec la communauté d'investisseurs au nom de Cigna sans l'autorisation préalable du service des relations avec les investisseurs de Cigna.

Vous ne pouvez prendre la parole au nom de Cigna que lorsque vous avez reçu une autorisation préalable et le consentement de la direction et du service des communications internationales, et vous êtes tenu d'adhérer au texte approuvé. Vous devez autrement transmettre toute demande d'informations provenant des médias au service des communications de l'entreprise. Vous ne devez jamais, non plus, donner l'impression, lors d'une communication personnelle, que vous vous exprimez au nom de Cigna.

Nous vous encourageons à utiliser les plateformes de communication, y compris les médias sociaux, pour communiquer le contenu de Cigna, démontrer notre engagement envers les communautés que nous servons et établir des liens avec nos clients actuels et potentiels. Cependant, de telles communications doivent être en conformité avec notre [politique en matière de communications et de médias sociaux \(Communications and Social Media Policy\)](#).

Nous agissons rapidement et résolument.

Nous représentons le nom et la marque Cigna dans tout ce que nous faisons et disons. Notre quête de vitesse est équilibrée par une détermination et par un engagement à faire les choses bien.

Si vous êtes impliqué dans des marchés publics, vous devez refuser toutes informations de sollicitations concernant la passation des marchés, au niveau fédéral ou de l'état, d'une source autre que l'organisme contractant, tel qu'un consultant ou un sous-traitant, par exemple. L'avocat du service juridique responsable des marchés publics doit être impliqué dans toutes les initiatives concernant les marchés publics.

DÉROGATIONS À NOTRE CODE

Aucune dérogation à notre Code n'est possible, excepté lorsque le responsable de la Conformité ou son représentant examine une demande de dérogation écrite et autorise explicitement une dérogation à une partie de notre Code. Les dérogations applicables aux cadres dirigeants et directeurs de Cigna doivent être approuvées par le conseil d'administration de Cigna ou un comité approprié du conseil. Lorsque le droit en vigueur le prévoit, toute dérogation sera divulguée sans délai.



Comment ma manière de communiquer se reflète-t-elle sur Cigna et moi-même ? Montre-t-elle que nous nous soucions de nos clients, patients et collègues ?

Lors de nos communications, nous :

- › Ne devons parler au nom de Cigna que si nous y sommes expressément autorisés.
- › Devons faire preuve de prudence lors de déclarations publiques comme les publications sur les réseaux sociaux.
- › Devons transmettre toute demande d'informations provenant des médias au service des communications de l'entreprise.



**NOUS
EXERÇONS UNE
CONCURRENCE
ÉQUITABLE
EN TANT QUE
SOCIÉTÉ
INTERNATIONALE**



Cigna s'efforce de
l'emporter sur la
concurrence par des
pratiques commerciales
légales et éthiques.

LOIS LOCALES

En tant que société internationale, nous sommes soumis aux lois de nombreux pays et juridictions dans le monde entier. Si une disposition de notre Code est plus stricte que la loi en vigueur, et s'y conforme, c'est la disposition plus stricte du Code qui prévaudra. Si la loi locale est plus contraignante, nous suivrons cette loi. Nous vous invitons à consulter votre responsable de la Conformité ou votre service juridique local au sujet des lois qui s'appliquent à vous.

Notre quête
d'innovation et
d'adaptation se fait
dans le respect de
pratiques commerciales
et de règles de
concurrence loyales.



Nous innovons
et nous nous
adaptons.

Nous :

- › Devons respecter toutes les lois applicables.
- › Ne devons ni accepter ni tolérer aucun comportement visant à profiter de quiconque par la manipulation d'informations ou au moyen de fausses informations.
- › Devons demander de l'aide si nous ne savons pas quelle loi appliquer.

RESPECTER LES PRATIQUES COMMERCIALES ET LES RÈGLES DE CONCURRENCE LOYALES

Cigna s'efforce de l'emporter sur la concurrence par des pratiques commerciales légales et éthiques. Nous devons exercer nos activités de manière équitable, notamment en ce qui concerne la vente et la commercialisation de produits ; la conclusion de contrats avec des professionnels de santé, des prestataires et des fournisseurs ; le remboursement des réclamations ; la réponse aux demandes d'information ou aux plaintes de clients. Nous n'acceptons ni ne tolérons de profiter de qui que ce soit, par exemple par la manipulation ou la présentation erronée d'informations.

Cigna se livre à une concurrence équitable dans le monde entier. Nous nous efforçons de préserver et de développer nos activités au moyen de produits et services supérieurs, et non de pratiques commerciales illicites et anticoncurrentielles. Nous respectons les lois sur la concurrence et la législation antitrust dans le monde entier. Veuillez consulter la [politique Législation antitrust et règles de concurrence loyale \(Antitrust and Fair Competition Policy\)](#) pour toute information complémentaire. Ces lois sont très complexes. Si vous n'êtes sûr(e) du bien-fondé d'une pratique commerciale, consultez votre responsable de la Conformité ou un conseiller juridique local.

Lorsque l'on essaie d'attirer un nouveau client, est-ce une pratique commerciale loyale de discuter d'une rumeur concernant les problèmes financiers d'un concurrent ? **Non**

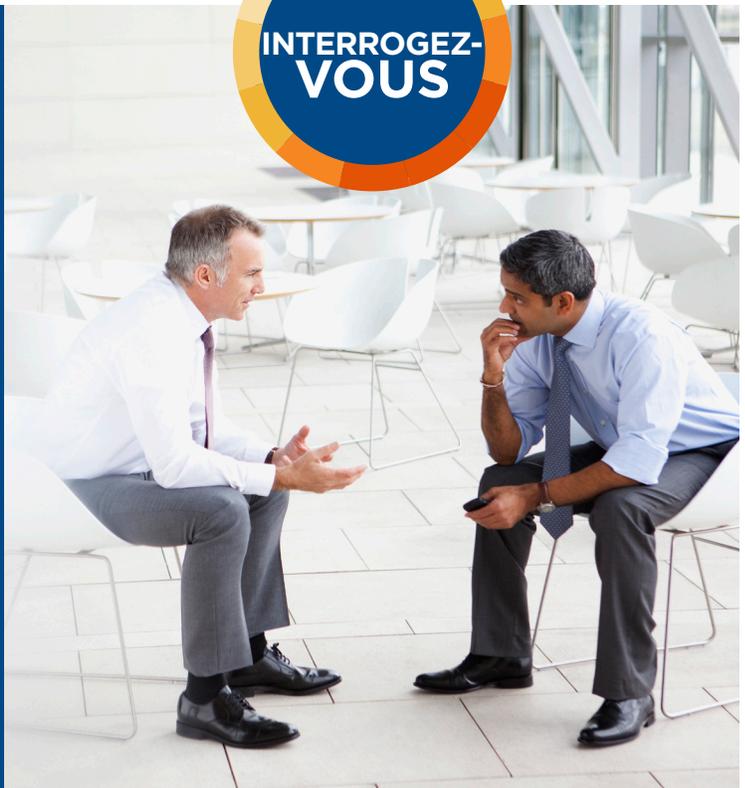
Nous :

- › Devons rivaliser avec la concurrence pour gagner, mais toujours équitablement.
- › Ne devons pas dire de choses désobligeantes sur nos concurrents ni ne tenter de nous procurer ou de révéler des informations confidentielles à leur sujet.
- › Devons toujours nous conformer aux lois antitrust et sur la concurrence dans le monde entier.

RESPECTER LES SANCTIONS ÉCONOMIQUES ET RESTRICTIONS COMMERCIALES

Afin de nous conformer aux programmes de sanctions en vigueur aux États-Unis et dans d'autres pays, nous ne sommes pas autorisés à exercer nos activités commerciales dans certains pays ou avec certains gouvernements ou certaines personnes ou entités (par exemple, des personnes soupçonnées de trafic de drogue ou des personnes ou gouvernements soupçonnés de terrorisme). Pour toute question ou préoccupation concernant l'assujettissement éventuel d'un gouvernement, ou d'une personne ou entité, à ces restrictions commerciales, consultez votre responsable de la Conformité.

Il nous est également interdit de participer au boycott d'un pays, à moins d'avoir l'aval du gouvernement américain. S'il vous est demandé de prendre part à un boycott, ou de fournir des informations à l'appui de celui-ci, vous devez, avant toute autre chose, en informer votre responsable de la Conformité. Veuillez consulter la [politique Anti-boycott \(Anti-boycott Policy\)](#) et la [politique Sanctions économiques \(Economic Sanctions Policy\)](#) pour toute information complémentaire.





Tous les produits et services de Cigna sont fournis exclusivement par, ou par l'intermédiaire, des filiales actives de Cigna Corporation, y compris Cigna Health and Life Insurance Company, Connecticut General Life Insurance Company, Evernorth Behavioral Health, Inc., et les organisations de soins de santé intégrés (HMO) ou les filiales d'entreprise de services de Cigna Health Corporation. Le nom et le logo Cigna et les autres marques de Cigna appartiennent à Cigna Intellectual Property, Inc. Toutes les photos sont utilisées à des fins d'illustration uniquement.

841044FRFR m 10/21 © 2021 Cigna. Une partie du contenu est concédée sous licence.