

CODE DE DÉONTOLOGIE

Capital régional et coopératif Desjardins

En vigueur à compter du 15 août 2019

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
Chapitre I Les valeurs	4
1. La solidarité	4
2. L'équité	5
3. L'intégrité	5
4. La performance.....	5
Chapitre II Les principes.....	6
1. Le respect des personnes.....	6
2. Le respect de l'intérêt commun	6
3. Le respect de l'organisation	7
Chapitre III Les règles déontologiques.....	7
1. Définitions et interprétation	7
2. Responsabilités et devoirs	7
3. Conflits d'intérêts	7
4. Cadeaux et marques de courtoisie.....	8
4.1 Cadeaux en argent	8
4.2 Autres cadeaux et marques de courtoisie.....	8
5. Traitement de faveur.....	9
6. Contrats de fourniture, de biens ou de services	9
7. Fonctions incompatibles.....	9
8. Respect de l'organisation et risque de réputation.....	9
9. Politique de divulgation de l'information	10
10. Mandat extérieur.....	10
11. Confidentialité	10
12. Protection de la propriété, de l'information et des données	10
13. Divulgation	11
14. Transactions d'initiés	11
15. Déclaration d'intérêts	11
16. Démission.....	11
17. Relations d'affaires	11

17.1	Interdiction d'un investissement au bénéfice d'un dirigeant, administrateur ou membre de comité ou d'une personne qui leur est liée ou d'un membre de leur famille immédiate	11
17.2	Interdiction d'un investissement dans certaines entités	12
17.3	Contrat et investissement non conformes.....	12
18.	Répertoire	12
19.	Consultants et fournisseurs.....	12
20.	Gestion des documents	12
21.	Rapport du comité de gouvernance et des ressources humaines	12
22.	Modalités d'application.....	13
22.1	Engagement	13
22.2	Supervision	13
22.3	Consultation	13
22.4	Signalement.....	13
22.5	Dérogation	13
22.6	Modifications	13
	Administration du code	14
	Annexe – Définitions.....	15

Dans ce document, le masculin est utilisé sans aucune discrimination et dans le seul but d'alléger le texte.

INTRODUCTION

Capital régional et coopératif Desjardins (CRCD) est une société d'investissement destinée à contribuer au développement économique des régions, à appuyer le mouvement coopératif et à stimuler l'économie québécoise en fonction de sa mission.

Pour la réalisation de ces objectifs, elle fait appel à l'épargne des Québécois. À ce titre, CRCD se doit de maintenir à un haut niveau sa réputation d'intégrité, fondement du solide lien de confiance établi avec ses actionnaires, ses partenaires, les entités où elle détient un investissement, la collectivité et les autorités gouvernementales.

En plus des obligations qui découlent des dispositions légales, réglementaires, contractuelles et autres, CRCD, ses dirigeants, ses administrateurs et ses membres de comité adhèrent à des standards rigoureux et exigeants destinés, d'une part, à renforcer la protection des intérêts de ses actionnaires et, d'autre part, à traduire, dans les décisions, les comportements et les valeurs de CRCD.

CHAPITRE I LES VALEURS

Les valeurs de CRCD ont pour but de guider la conduite des dirigeants, des administrateurs et des membres de comité et d'éclairer leur jugement lorsqu'ils ont des décisions à prendre. Toutes les actions et les décisions de CRCD doivent s'en inspirer.

Les valeurs tiennent compte de la nature particulière de la mission de CRCD, tout en étant en lien avec les valeurs du Mouvement Desjardins.

Les valeurs retenues par CRCD sont :

- la solidarité,
- l'équité,
- l'intégrité,
- la performance.

1. LA SOLIDARITÉ

La solidarité se traduit par l'engagement de CRCD à utiliser l'épargne recueillie auprès de la population québécoise et la force d'action du Mouvement Desjardins pour appuyer le développement d'entreprises et de coopératives, contribuant ainsi à l'essor économique de l'ensemble de la collectivité québécoise.

Cette valeur donne un sens à la contribution de Québécoises et de Québécois comme moyen de favoriser l'investissement dans les régions ressources du Québec et de répondre au besoin de capitalisation des coopératives.

Pour CRCD, ses dirigeants, ses administrateurs et ses membres de comité, actualiser la valeur de solidarité, c'est :

- inciter les Québécoises et les Québécois à devenir actionnaires de CRCD en mettant en valeur qu'en plus d'obtenir un rendement intéressant, ils contribuent au développement économique du Québec;

- appliquer les dispositions qui encadrent la vente d'actions et la réalisation d'investissements;
- sensibiliser les actionnaires à l'impact de leur contribution sur la collectivité.

2. L'ÉQUITÉ

La valeur d'équité se traduit par l'engagement de CRCD à appuyer les entreprises situées dans les régions ressources et les coopératives.

Cette valeur s'inscrit dans la mission de CRCD qui vise à favoriser la création de la richesse partout sur le territoire du Québec, mais particulièrement dans les régions et les entreprises coopératives qui ont des besoins particuliers pour assurer leur développement et accroître leur autonomie.

Pour CRCD, ses dirigeants, ses administrateurs et ses membres de comité, actualiser la valeur d'équité, c'est :

- s'assurer que les investissements consentis servent à améliorer non seulement la situation financière des entreprises et des coopératives, mais aussi la vitalité économique et le mieux-être de la collectivité;
- consacrer une partie significative de l'épargne recueillie aux investissements dans les entreprises situées dans les régions ressources et dans les coopératives;
- viser un équilibre entre produire un rendement satisfaisant pour les actionnaires et créer de la valeur économique sur tout le territoire du Québec.

3. L'INTÉGRITÉ

La valeur d'intégrité se traduit par une conduite de CRCD rigoureusement conforme aux devoirs imposés par l'honnêteté et la transparence.

Cette valeur est la pierre angulaire de la confiance que les actionnaires et les autres parties prenantes manifestent à l'endroit de CRCD. Cette confiance se mérite dans l'action.

Pour CRCD, ses dirigeants, ses administrateurs et ses membres de comité, actualiser la valeur d'intégrité, c'est :

- agir honnêtement et dans le meilleur intérêt des actionnaires;
- divulguer de l'information financière exacte;
- appliquer un contrôle adéquat et efficace des systèmes et des procédures internes.

4. LA PERFORMANCE

La valeur de performance se traduit par la capacité de CRCD de réaliser une rentabilité suffisante et rassurante.

Cette valeur constitue le gage de la pérennité et de la croissance de CRCD, dans un environnement changeant et extrêmement compétitif.

Pour CRCD, ses dirigeants, ses administrateurs et ses membres de comité, actualiser la valeur de performance, c'est :

- mettre à profit l'ensemble des ressources du réseau du Mouvement Desjardins;
- assurer une gestion rigoureuse des risques pour sécuriser les actifs de CRCD et tenir compte des impacts environnementaux et sociaux de ses investissements;
- se remettre constamment en question, exercer une vigie du marché et de la concurrence et se réinventer.

Ces valeurs s'appliquent à la stratégie de CRCD telle qu'elle est développée et revue de temps à autre.

CHAPITRE II LES PRINCIPES

Les principes déontologiques orientent les dirigeants, les administrateurs et les membres de comité dans les décisions à prendre et la conduite à adopter, particulièrement dans les situations qui ne sont pas couvertes par les règles déontologiques énoncées au chapitre III.

1. LE RESPECT DES PERSONNES

CRCD reconnaît que chaque personne est fondamentalement digne, libre et responsable.

Partant de ce principe, les dirigeants, administrateurs et membres de comité de CRCD s'engagent à :

- a) traiter chaque personne avec équité, respect et courtoisie;
- b) observer strictement le devoir de confidentialité et de discrétion;
- c) répondre aux besoins des personnes de la façon la mieux adaptée possible et toujours dans leur intérêt;
- d) fournir aux personnes une information exacte, utile et compréhensible pour prendre des décisions éclairées;
- e) agir de manière professionnelle en toute circonstance;
- f) éviter toute forme de harcèlement et de discrimination.

2. LE RESPECT DE L'INTÉRÊT COMMUN

CRCD reconnaît que l'intérêt général doit avoir préséance sur les intérêts particuliers, étant donné qu'il vise à contribuer au mieux-être économique et social des personnes et des collectivités.

Partant de ce principe, les dirigeants, administrateurs et membres de comité s'engagent à :

- a) agir avec honnêteté, intégrité et transparence;
- b) respecter les encadrements juridiques en vigueur;
- c) subordonner leurs intérêts personnels à ceux des actionnaires;
- d) favoriser la liberté de jugement et d'appréciation dans la prise de décision;
- e) préserver l'indépendance de CRCD à l'égard de toute formation politique, religieuse ou de quelque nature que ce soit.

3. LE RESPECT DE L'ORGANISATION

CRCD est le résultat d'une volonté de contribuer au développement économique des régions, d'appuyer le mouvement coopératif et de stimuler l'économie québécoise.

Partant de ce principe, les dirigeants, administrateurs et membres de comité s'engagent à :

- a) ne commettre aucun acte qui pourrait porter préjudice à CRCD;
- b) faire preuve de loyauté à l'égard de CRCD;
- c) être solidaires des orientations et des décisions arrêtées de façon démocratique;
- d) préserver le caractère privé des orientations, plans, projets et décisions de CRCD;
- e) contribuer au rayonnement, à l'efficacité et à la solidité financière de CRCD.

CHAPITRE III LES RÈGLES DÉONTOLOGIQUES

Les règles déontologiques se rapportent aux devoirs et aux obligations et précisent les conduites à adopter dans certaines situations. L'application des règles doit tenir compte des valeurs et des principes qui les fondent.

1. DÉFINITIONS ET INTERPRÉTATION

Les définitions sont énoncées en annexe.

2. RESPONSABILITÉS ET DEVOIRS

Dans l'exercice de ses fonctions, un dirigeant, administrateur ou membre de comité doit en tout temps et en toute circonstance agir personnellement, dans les limites des pouvoirs, avec prudence, diligence, honnêteté et loyauté. Il doit respecter les lois et les règlements en vigueur dans les juridictions où lui ou CRCD exerce ses activités de même que tout encadrement de CRCD. Il ne doit pas participer directement ou indirectement, de quelque manière que ce soit à des opérations illicites, à des usages non conformes à ces encadrements ou au Code, ou à des pratiques incompatibles avec les valeurs de CRCD.

Un dirigeant, administrateur ou membre de comité qui est soumis à un encadrement légal propre à sa profession ou à un secteur d'activités, notamment l'inspection et l'audit, les assurances, les valeurs mobilières ou les services fiduciaires, doit respecter l'esprit et les dispositions de cet encadrement et des principes et règles déontologiques.

3. CONFLITS D'INTÉRÊTS

Un dirigeant, administrateur ou membre de comité doit éviter de se placer en situation de conflit d'intérêts.

Dès qu'un dirigeant, administrateur ou membre de comité constate qu'il est en situation de conflit d'intérêts (réel) ou estime qu'il pourrait être perçu comme étant en situation de conflit d'intérêts (apparent), il doit le déclarer sans omission au secrétariat corporatif du gestionnaire ou à l'instance où il siège.

Sous réserve des règles particulières de CRCD en matière de conflit d'intérêts, le secrétariat corporatif du gestionnaire ou l'instance où siège le dirigeant, l'administrateur ou le membre de comité statue sur la position à adopter, soit :

- ne pas lui donner accès à la documentation ou à quelque information en lien avec la situation de conflit d'intérêts déclarée;
- lui demander de se retirer de la réunion pour la durée des discussions et de la prise de décision;
- imposer des limites à son intervention, à sa participation aux discussions et à la prise de décision;
- conclure qu'il n'est pas nécessaire d'agir.

Afin de l'aider à statuer sur la position à adopter, le secrétariat corporatif du gestionnaire ou l'instance où siège le dirigeant, l'administrateur ou le membre de comité peut demander un avis au comité de gouvernance et des ressources humaines.

Une mention de la déclaration de la situation de conflit d'intérêts, de la décision rendue à son égard et de la justification de la décision doit être faite au procès-verbal de la réunion et dans le répertoire des déclarations d'intérêts.

4. CADEAUX ET MARQUES DE COURTOISIE

4.1 Cadeaux en argent

Dans le cadre de ses fonctions, un dirigeant, administrateur ou membre de comité ne doit pas accepter ni solliciter un cadeau en argent comptant, en chèque ou en valeurs négociables en argent, pour lui-même, une personne liée ou un tiers, sauf si cette sollicitation est faite pour des fins de campagne de financement d'un organisme reconnu par CRCD.

4.2 Autres cadeaux et marques de courtoisie

Les autres cadeaux et marques de courtoisie modestes, tels les marques d'hospitalité, des billets pour des événements sportifs ou culturels ou autres avantages, peuvent être acceptés par un dirigeant, un administrateur ou un membre de comité s'ils sont offerts dans un esprit de courtoisie professionnelle et de saines relations d'affaires.

Le dirigeant, l'administrateur ou le membre de comité doit s'assurer que le cadeau ou la marque de courtoisie n'entache pas son objectivité ni n'influence, ou tente d'influencer, son jugement ou une décision, ou d'altérer sa prestation de services.

L'acceptation du cadeau ou de la marque de courtoisie ne doit pas créer une situation d'apparence de conflit d'intérêts.

Doit être refusé tout cadeau qui porterait atteinte à la réputation de CRCD s'il devait être rendu public.

Le dirigeant, l'administrateur ou le membre de comité doit consulter le secrétariat corporatif du gestionnaire qui au besoin consultera le comité de gouvernance et des ressources humaines si la situation dans laquelle il se trouve soulève des doutes.

5. TRAITEMENT DE FAVEUR

Un dirigeant, administrateur ou membre de comité doit refuser et porter à l'attention du secrétariat corporatif du gestionnaire qui au besoin consultera le comité de gouvernance et des ressources humaines toute demande de traitement de faveur qui lui est faite en échange d'avantages financiers ou autres, immédiats ou futurs pour lui-même ou pour un tiers

6. CONTRATS DE FOURNITURE, DE BIENS OU DE SERVICES

Tout contrat d'un montant supérieur à 500 000 \$ visant la fourniture de services et de biens et qui est conclu entre CRCD et une personne morale ou société contrôlée par la Fédération des caisses Desjardins du Québec (FCDQ) ou une caisse Desjardins doit être approuvé au préalable par le conseil d'administration de CRCD, sur recommandation du comité d'audit et de gestion des risques, lequel doit :

- revoir la tarification par rapport aux comparables du marché;
- s'assurer que les standards et pratiques commerciales comparables à ceux qui s'appliquent à un contrat semblable conclu entre des parties non apparentées ont été observés;

Un dirigeant, administrateur ou membre de comité ne doit pas influencer CRCD ou participer, au nom de CRCD, à la négociation ou à la conclusion d'un contrat de fournitures de biens ou de services qui pourrait lui être attribué ou être attribué à une personne qui lui est liée ou un membre de sa famille immédiate.

CRCD ne peut accorder à une personne des conditions plus avantageuses que celles qu'elle consent dans le cours normal de ses activités lorsqu'elle conclut un contrat.

CRCD doit bénéficier de conditions avantageuses ou tout au moins compétitives lorsqu'elle conclut un contrat avec un de ses dirigeants, administrateurs ou membre de comité ou avec une personne liée ou un membre de la famille immédiate de ces personnes. Un tel contrat doit être approuvé au préalable par le conseil d'administration de CRCD.

Si un tel contrat implique une somme de 10 000 \$ ou plus, le conseil d'administration, selon le cas, doit d'abord prendre avis du comité d'audit et de gestion des risques.

7. FONCTIONS INCOMPATIBLES

Un dirigeant, administrateur ou membre de comité ne peut exercer des fonctions qui le placeraient dans l'une ou l'autre des situations incompatibles décrites au Cadre de gestion des conflits d'intérêts de CRCD.

8. RESPECT DE L'ORGANISATION ET RISQUE DE RÉPUTATION

- a) Un dirigeant, administrateur ou membre de comité doit s'abstenir de tenir des propos ou d'émettre des opinions pouvant causer préjudice aux intérêts, à l'image ou à la réputation de CRCD.
- b) Un dirigeant, administrateur ou membre de comité doit prendre les mesures nécessaires pour qu'un différend mettant en jeu les intérêts de CRCD conserve un caractère privé.

- c) Un dirigeant, administrateur ou membre de comité doit s'assurer de ne pas causer préjudice aux intérêts, à l'image ou à la réputation de CRCD lorsqu'il exerce des activités dans le cadre ou à l'extérieur de ses fonctions ou de son emploi.
- d) Un dirigeant, administrateur ou membre de comité ne doit, en aucune manière, donner l'impression qu'il s'exprime au nom de CRCD, à moins d'en avoir reçu l'autorisation.

Les obligations prévues au présent article subsistent après que le dirigeant, l'administrateur ou le membre de comité ait cessé d'occuper sa fonction ou son emploi.

9. POLITIQUE DE DIVULGATION DE L'INFORMATION

Tout dirigeant, administrateur ou membre de comité doit en tout temps se conformer à la *Politique de divulgation de l'information* de CRCD. Cette politique attribue notamment les rôles de porte-parole et atténue ainsi les risques de commentaires publics préjudiciables.

10. MANDAT EXTÉRIEUR

Tout dirigeant, administrateur ou membre de comité doit aviser le secrétariat corporatif du gestionnaire, selon le processus prévu au *Cadre de gestion des conflits d'intérêts* de CRCD, de son intention d'occuper un poste d'administrateur ou tout autre mandat susceptible de le placer en situation de conflit d'intérêts.

11. CONFIDENTIALITÉ

Un dirigeant, administrateur ou membre de comité ne doit accéder qu'aux renseignements confidentiels exigés par ses fonctions et uniquement dans la mesure requise par ses fonctions.

Un dirigeant, administrateur ou membre de comité ne doit jamais divulguer de renseignements confidentiels, à moins d'y être dûment autorisé, notamment par le consentement écrit de la personne concernée, ou à moins que la divulgation ne soit permise ou requise en vertu d'une disposition légale. Par ailleurs, tout renseignement relatif à un investissement projeté, réalisé ou refusé est confidentiel. Aucune divulgation n'est permise sans le consentement de la personne concernée par ledit investissement, à moins que ces renseignements ne soient de notoriété publique ou que leur divulgation ne soit requise ou permise par une loi, une ordonnance ou un jugement d'un tribunal.

Un dirigeant, administrateur ou membre de comité ne doit pas faire usage de renseignements confidentiels pour son propre bénéfice ou celui d'une autre personne.

Les obligations mentionnées dans le présent article subsistent même après que le dirigeant, l'administrateur ou le membre de comité a cessé d'occuper sa fonction.

12. PROTECTION DE LA PROPRIÉTÉ, DE L'INFORMATION ET DES DONNÉES

Un dirigeant, administrateur ou membre de comité doit protéger l'accès aux renseignements confidentiels et préserver le caractère privé des affaires, systèmes, programmes, méthodes de travail et projets de CRCD. Il est tenu de respecter les lois et les encadrements sur la propriété intellectuelle et sur la protection des données et de l'information privilégiée et, notamment, de ne plagier ou compiler totalement ou partiellement aucun document sous quelque forme que ce soit.

13. DIVULGATION

Un dirigeant, administrateur ou membre de comité doit, dans le cadre de ses fonctions, divulguer de façon exacte et complète les renseignements qui lui sont demandés par une autorité compétente.

Un dirigeant, administrateur ou membre de comité doit collaborer à toute enquête interne menée par CRCD ou à toute enquête menée par une autorité réglementaire, sous réserve de restrictions imposées par une loi ou une réglementation.

14. TRANSACTIONS D'INITIÉS

Tous les dirigeants, administrateurs et membres de comités doivent prendre connaissance et respecter la *Politique sur la gestion de l'information privilégiée* de CRCD, et toute contravention à cette politique est réputée être une contravention au présent Code.

15. DÉCLARATION D'INTÉRÊTS

Un dirigeant, administrateur ou membre de comité doit remplir annuellement, dans la forme et la teneur prescrite par CRCD, une déclaration d'intérêts. De plus, il doit s'assurer de tenir à jour l'information contenue dans sa déclaration.

16. DÉMISSION

Un dirigeant, administrateur ou membre de comité qui démissionne de ses fonctions pour des motifs liés à la conduite des affaires de CRCD doit déclarer par écrit ses motifs au comité de gouvernance et des ressources humaines, ou à toute autre autorité désignée, s'il y a lieu :

- 1° lorsqu'il a des raisons de croire que cette conduite est contraire à une disposition d'une loi, d'un règlement, d'une norme ou du Code;
- 2° lorsqu'il a des raisons de croire que cette conduite a pour effet de détériorer la situation financière de CRCD.

Le dirigeant, l'administrateur ou le membre de comité qui, de bonne foi, produit une telle déclaration n'encourt aucune responsabilité civile de ce fait.

17. RELATIONS D'AFFAIRES

17.1 Interdiction d'un investissement au bénéfice d'un dirigeant, administrateur ou membre de comité ou d'une personne qui leur est liée ou d'un membre de leur famille immédiate

CRCD ne peut faire un investissement au bénéfice de l'un de ses dirigeants, administrateurs ou membres de comité ou d'une personne qui leur est liée ou d'un membre de leur famille immédiate.

17.2 Interdiction d'un investissement dans certaines entités

CRCD ne peut faire un investissement dans une entité dans laquelle l'un de ses dirigeants, administrateurs ou membres de comité a un intérêt important ou en détient le contrôle.

Aux fins du présent article, une personne est tenue pour avoir un intérêt important dans une entité si elle possède plus de 10 % des parts ou des actions de l'entité. De plus, elle est réputée contrôler une entité si elle possède des titres lui permettant, en tout état de cause, d'élire la majorité de ses administrateurs. Si l'intérêt n'est pas important ou si la personne ne contrôle pas l'entité, l'investissement est possible, sous réserve du respect de l'article 3 du chapitre III.

17.3 Contrat et investissement non conformes

Tout contrat ou investissement fait en contravention des articles 17.1 et 17.2 du Code est annulable dans l'année de la date de sa conclusion. Les dirigeants, administrateurs et membres de comité de CRCD qui l'ont consenti ou ont influencé la décision sont solidairement responsables des pertes qui en résultent pour CRCD. Cependant, si la contravention résulte de l'ouverture d'une succession ou d'une donation et que le bénéficiaire renonce aux biens en cause ou en dispose avec diligence, le contrat ou l'investissement n'est pas annulable et les dirigeants, administrateurs et membres de comité de CRCD n'encourent aucune responsabilité.

18. RÉPERTOIRE

CRCD doit veiller à ce que soit dressé et tenu à jour un répertoire regroupant les données inscrites sur les déclarations d'intérêts.

19. CONSULTANTS ET FOURNISSEURS

Lorsque CRCD, ou un de ses mandataires, requiert pour CRCD des services auprès d'un consultant ou d'un fournisseur, elle doit déterminer et exiger des protections contractuelles relativement aux règles déontologiques en fonction de la nature du contrat et du risque qu'il représente, notamment en matière de confidentialité et de conflits d'intérêts.

20. GESTION DES DOCUMENTS

Les documents de CRCD doivent refléter en tout temps fidèlement les activités de CRCD.

Afin d'assurer la protection des documents contre toute consultation ou divulgation non autorisée, ainsi que contre les dangers de dommages matériels ou de destruction, les documents doivent être gérés, conservés et détruits conformément aux bonnes pratiques de gestion documentaire.

21. RAPPORT DU COMITÉ DE GOUVERNANCE ET DES RESSOURCES HUMAINES

Le comité de gouvernance et des ressources humaines fait rapport au besoin au conseil d'administration sur le respect du Code.

22. MODALITÉS D'APPLICATION

22.1 Engagement

CRCD doit rendre le Code disponible aux dirigeants, administrateurs et membres de comité, les informer de tout changement dans les plus brefs délais et tenir régulièrement des activités de sensibilisation.

Tous les dirigeants, administrateurs et membres de comité doivent signer annuellement une attestation dans laquelle ils reconnaissent avoir pris connaissance du Code et s'engagent à en suivre les principes et les règles.

22.2 Supervision

Le conseil d'administration est responsable de faire respecter le Code. Le comité de gouvernance et des ressources humaines est responsable de veiller à l'application du Code.

22.3 Consultation

Un dirigeant, administrateur ou membre de comité qui fait face à un dilemme éthique ou qui a une question sur l'interprétation ou l'application du Code peut consulter le secrétariat corporatif du gestionnaire qui peut consulter le comité de gouvernance et des ressources humaines.

22.4 Signalement

Un dirigeant, administrateur ou membre de comité ayant connaissance d'un fait qui, à son jugement, peut constituer une dérogation aux principes et aux règles déontologiques a la responsabilité de le signaler au comité de gouvernance et des ressources humaines ou au secrétariat corporatif du gestionnaire, lequel en informera le comité de gouvernance et des ressources humaines.

Les mesures requises seront prises pour assurer la confidentialité et protéger l'identité de la personne qui fait le signalement. Aucune mesure de représailles ne sera prise contre un dirigeant, administrateur ou membre de comité qui, de bonne foi, a fait un tel signalement.

22.5 Dérogation

Toute dérogation aux principes et aux règles déontologiques doit être traitée avec diligence, dans le respect des personnes et de la confidentialité, par le secrétariat corporatif du gestionnaire et le comité de gouvernance et des ressources humaines de, le cas échéant.

Toute dérogation aux principes et aux règles déontologiques, de même que toute entrave à l'exercice des fonctions du secrétariat corporatif du gestionnaire ou du comité de gouvernance et des ressources humaines, peuvent entraîner des sanctions ou des mesures disciplinaires selon la gravité de la situation et des conséquences de celle-ci.

22.6 Modifications

Le Code demeure en vigueur jusqu'à ce qu'il soit modifié par le conseil d'administration sur recommandation du comité de gouvernance et des ressources humaines.

ADMINISTRATION DU CODE

Instance responsable :	Conseil d'administration de CRCD
Responsable de la recommandation :	Comité de gouvernance et des ressources humaines
Responsable de l'application du Code :	Comité de gouvernance et des ressources humaines et secrétariat corporatif du gestionnaire
Date d'acceptation du Code :	4 octobre 2001
Date d'acceptation du Code révisé :	15 août 2019
Date d'entrée en vigueur du Code révisé :	15 août 2019
Fréquence de la mise à jour du Code :	Au besoin
Dates de révision :	15 août 2019 13 décembre 2013 19 août 2008 7 février 2007 14 décembre 2005 19 juin 2003

ANNEXE – DÉFINITIONS

À moins que le contexte ne s'y oppose, les définitions suivantes s'appliquent :

- 1.1 « *activité* » désigne une action accomplie dans le cadre de la mission de CRCD ou dans le cadre de la fonction d'un dirigeant, administrateur ou membre de comité;
- 1.2 « *administrateur* » désigne les membres du conseil d'administration de CRCD;
- 1.3 « *Code* » désigne le Code de déontologie de CRCD;
- 1.4 « *comité de gouvernance et des ressources humaines* » désigne l'instance de CRCD qui assume le rôle, les responsabilités et les fonctions éthiques et déontologiques dévolus par la *Charte du comité de gouvernance et des ressources humaines* adoptée par le conseil d'administration de CRCD;
- 1.5 « *conflit d'intérêts* » : est en situation de conflit d'intérêts un dirigeant, administrateur ou membre de comité qui, ayant l'obligation d'agir dans le meilleur intérêt de CRCD, est dans une situation, de quelque nature que ce soit, qui l'incite, pourrait l'inciter ou pourrait être perçue comme l'incitant à manquer à cette obligation pour agir dans son intérêt ou celui d'une autre personne, y compris une personne qui lui est liée;
- 1.6 « *conjoint* » désigne la personne qui est liée par un mariage ou par une union civile à la personne avec qui elle cohabite ou qui vit maritalement avec une autre personne, de sexe différent ou de même sexe, et qui cohabite avec elle depuis au moins un an;
- 1.7 « *dirigeant* » désigne toute personne exerçant les fonctions de président, de vice-président, de secrétaire, de secrétaire adjoint, de chef de la direction financière, de directeur général ou des fonctions analogues ainsi que toute autre personne désignée par résolution du conseil d'administration;
- 1.8 « *entité* » désigne toute personne, incluant les personnes morales et les coopératives, et tout organisme, société ou regroupement;
- 1.9 « *famille immédiate* » désigne, relativement à un dirigeant, un administrateur ou un membre de comité, son père, sa mère, son frère, sa sœur, son gendre, sa bru, son beau-père, sa belle-mère, son beau-frère ou sa belle-sœur, son enfant majeur ou l'enfant majeur de son conjoint, ainsi que toute autre personne habitant avec le dirigeant, l'administrateur ou le membre de comité et ayant un lien de parenté avec lui;
- 1.10 « *gestionnaire* » désigne Gestion Desjardins Capital;
- 1.11 « *information privilégiée* » désigne toute information concernant une société publique encore inconnue du public et susceptible d'affecter la décision d'un investisseur raisonnable ou d'affecter la valeur ou le cours de ses titres;
- 1.12 « *initiés* » désigne les dirigeants, administrateurs et membres de comité de CRCD qui ont accès à des informations privilégiées ainsi que les personnes qui leur sont liées;
- 1.13 « *investissement* » désigne toute aide financière accordée par CRCD sous forme de prêt, de garantie, de cautionnement, d'acquisition d'obligations ou autre titre d'emprunt, de participation au capital-actions, au capital social ou autrement;
- 1.14 « *membre de comité* » désigne toute personne siégeant à un comité créé par le conseil d'administration de CRCD et qui n'est pas nécessairement administrateur;

- 1.15 « *personne* » désigne notamment un particulier, une société de personnes, une association, une société, une compagnie, une société à responsabilité limitée, une association non constituée en personne morale, un syndicat ou un organisme non constitué en personne morale, une fiducie, une personne morale, une coentreprise, un organisme à but lucratif, un fiduciaire, un exécuteur, un liquidateur, un administrateur, un représentant légal, un gouvernement (y compris tout organisme gouvernemental) ou une autre entité, qu'elle ait ou non la capacité juridique;
- 1.16 « *personne liée* » désigne le conjoint du dirigeant, de l'administrateur ou du membre de comité, son enfant mineur, l'enfant mineur de son conjoint, une personne morale ou une société qui est contrôlée, individuellement ou collectivement, par lui, son conjoint, son enfant mineur ou l'enfant mineur de son conjoint; par enfant mineur du conjoint, on entend celui qui cohabite avec le dirigeant, l'administrateur ou le membre de comité;
- 1.17 « *secrétariat corporatif* » désigne la ressource mandatée par le gestionnaire pour appuyer le comité de gouvernance et des ressources humaines;