

Politiques de gouvernance du conseil d'administration

Le conseil d'administration de Co-operators possède une monographie qui explique ses fonctions de surveillance en appui à son mandat. La monographie comprend des politiques se rapportant aux activités réglementaires et aux bonnes pratiques de gouvernance qui sont examinées par les comités permanents et le CA à intervalles réguliers afin de maintenir leur pertinence et leur caractère adéquat. Bien que la monographie englobe une gamme complète de politiques, les politiques mentionnés dans le présent rapport annuel intégré sont incluses ci-dessous.

Politique sur les conflits d'intérêts

Contexte :

La *Loi sur les sociétés d'assurances* du Canada régit les activités de la plupart des compagnies d'assurance qui font partie du Groupe Co-operators limitée. Les exigences de cette loi obligent le conseil d'administration à établir certaines règles ou politiques. L'une de ces exigences est de s'assurer que des procédures sont en place pour résoudre tout conflit d'intérêts, notamment des moyens de déceler d'éventuels conflits et de restreindre l'usage des renseignements confidentiels. Cela comprend l'exigence, pour le CA ou un de ses comités, de surveiller ce processus.

Par conséquent, le 13 novembre 1992, le CA a approuvé par voie de motion une politique sur les conflits d'intérêts. Depuis, d'autres politiques ont été adoptées tant par le CA que par la Société en ce qui a trait aux conflits d'intérêts, au Code d'éthique et au Code de conduite des administrateurs. Après révision des diverses politiques de l'entreprise en la matière, il a été déterminé qu'il était souhaitable de mettre à jour et de consolider ici les références à ces diverses politiques. Les lois régissant les huit principales sociétés auxquelles la présente politique s'applique possèdent également des dispositions sur les conflits d'intérêts des dirigeants et des administrateurs.

Politique :

Co-operators approuve toute activité commerciale fondée sur l'éthique professionnelle au sein d'un milieu de travail exempt de conflits d'intérêts, qu'ils soient réels, perçus ou possibles. Cette politique interdit toute activité générant des gains personnels inopportuns et pouvant compromettre l'objectivité des décisions ou des résultats d'affaires.

Une norme de conduite élevée doit aussi être appliquée à l'usage et à la divulgation de renseignements de nature confidentielle à l'entreprise, à ses administrateurs et employés, aux titulaires d'une police ou à toute autre personne lorsqu'une entente ou l'application de la loi demande que ces renseignements soient traités dans la confidentialité.

Procédure :

Les procédures suivantes ne sont communiquées que par souci de clarté et ne doivent en aucun cas restreindre la portée des règles générales établies par cette politique.

Politique sur les conflits d'intérêts (suite)

1. Le chef de la conformité doit préparer et distribuer tous les ans un formulaire de déclaration sur les conflits d'intérêts à l'intention des dirigeants et des administrateurs de l'entreprise. Le formulaire doit être distribué au plus tard en janvier de chaque année.
2. Le chef de la conformité prépare tous les ans un compte rendu sur le nombre de dirigeants et d'administrateurs qui ont rempli ou non le formulaire de déclaration sur les conflits d'intérêts, et dans le cas de ceux qui l'ont rempli, il note tout conflit ayant été divulgué et la façon dont il a été réglé.
3. Le compte rendu du chef de la conformité énoncé au point 2 doit être présenté chaque année lors de la réunion du comité de gouvernance d'entreprise et de révision qui suit la collecte des renseignements.
4. Le chef des ressources humaines de l'entreprise et son remplaçant désigné sont responsables de veiller à ce que les membres du personnel connaissent et comprennent les politiques relatives au comportement éthique, particulièrement le Code d'éthique de l'entreprise, qui comprend la politique sur les conflits d'intérêts à l'intention du personnel et la politique sur les occasions d'affaires pour la haute direction. L'échelon de direction approprié est aussi chargé de veiller à ce que ces politiques soient respectées, à ce que les déclarations appropriées soient obtenues, au besoin, selon les exigences de ces politiques, et à ce que les situations de conflits d'intérêts soient correctement réglées, conformément à ces politiques.

Conflits d'intérêts matériels

5. Les administrateurs et les dirigeants de l'entreprise ne doivent pas participer aux discussions concernant toute personne ou entité à l'égard de laquelle ils ont un intérêt matériel, ni voter sur ces questions. Les administrateurs et les dirigeants doivent déclarer le conflit potentiel dès que possible, avant que la question ne soit abordée. Ils doivent également s'absenter de la réunion du CA où cette question sera abordée.

Conflits touchant les conseils d'administration des filiales

6. Les administrateurs nommés au conseil d'administration d'une filiale de Co-operators conformément à la politique n° 20 du CA (politique sur la gouvernance du conseil d'administration des filiales) doivent s'abstenir de participer à toute discussion du CA liée à la filiale dans les cas suivants : si ses obligations de fiduciaire de la société mère et de la filiale peuvent entrer en conflit d'intérêts, si la pertinence du plan d'action de la filiale à l'égard d'une mesure ou d'une opération est remise en question par le CA de la société mère, ou si une occasion pour l'entreprise a été ou sera présentée au CA de la société mère par la filiale.

Politique sur les conflits d'intérêts (suite)

Conflits d'intérêts immatériels

7. Les administrateurs ou dirigeants qui assistent aux réunions du CA et qui estiment être potentiellement en conflit d'intérêts à l'égard d'une question examinée par le CA doivent divulguer la situation dès qu'ils réalisent qu'ils sont en conflit d'intérêts ou aussitôt qu'il est raisonnablement possible de le faire, et doivent demander que le conflit d'intérêts en question soit inscrit au procès-verbal de la réunion. En cas de déclaration d'un tel conflit d'intérêts, le CA peut choisir de permettre à l'administrateur ou au dirigeant visé d'assister à la réunion et de participer aux discussions, mais celui-ci ne peut pas voter sur toute question à l'égard de laquelle il a déclaré être en conflit d'intérêts.
8. La divulgation par un administrateur ou un dirigeant, telle que stipulée aux présentes, doit se faire comme suit :
 - (a) lors de la première réunion où une question en lien avec le conflit d'intérêts potentiel de cet administrateur ou dirigeant est abordée;
 - (b) si l'administrateur n'est pas dans une situation de conflit d'intérêts potentiel à la première réunion où la question est abordée, lors de la première réunion qui suit le moment où il réalise qu'il est en conflit d'intérêts;
 - (c) si l'administrateur devient dans une situation de conflit d'intérêts après que la question soit abordée, lors de la première réunion qui suit le moment où il réalise qu'il est en conflit d'intérêts;
 - (d) lorsqu'une personne qui se trouve dans une situation de conflit d'intérêts potentiel devient par la suite un administrateur, à la première réunion suivant sa nomination à titre d'administrateur.
9. Tous les administrateurs et dirigeants doivent assurer la confidentialité des renseignements concernant l'entreprise ou les opérations de celle-ci, particulièrement ceux qui touchent les clients de l'entreprise, ses employés et sa participation dans des sociétés, y compris les poursuites dans le cadre desquelles l'entreprise est soit la partie demanderesse, soit la partie défenderesse. De plus, ils ne doivent divulguer de tels renseignements que dans les circonstances énoncées ci-dessous et seulement si leur divulgation n'est pas interdite par la loi :
 - (a) à une personne entretenant un lien confidentiel ou professionnel avec l'entreprise;
 - (b) à une institution financière avec qui l'entreprise fait des opérations pouvant être liées à des questions confidentielles;
 - (c) à une agence d'allocation ou d'évaluation du crédit, de façon confidentielle et là où la loi le permet;
 - (d) au Bureau du surintendant des institutions financières du Canada ou à tout autre organisme de réglementation, là où la loi le permet ou l'exige;
 - (e) afin de protéger les intérêts de l'entreprise, là où la loi le permet;
 - (f) avec le consentement écrit préalable de la personne visée par les renseignements confidentiels, et là où la loi le permet;
 - (g) à toute autre personne pouvant avoir accès à l'information en vertu de la loi.

Politique sur les conflits d'intérêts (suite)

10. Lorsque les renseignements communiqués lors des réunions du CA ou d'autres réunions de l'entreprise doivent être gardés confidentiels, le président du CA ou le dirigeant approprié indiquera, parmi les points abordés, ceux dont la confidentialité doit être assurée par les membres du CA et de la direction.
11. Lorsque des renseignements confidentiels sont divulgués par un administrateur ou un dirigeant, celui-ci est tenu d'informer sur-le-champ le président du CA (dans le cas des administrateurs et du chef de la direction) ou le chef de la direction, le premier vice-président, le vice-président principal, le chef du contentieux et secrétaire associé – Service juridique ou le chef de la conformité approprié (dans le cas de la direction).

Politique sur le Code de conduite

Contexte :

Le conseil d'administration de Co-operators supervise la direction de l'entreprise. Il s'assure que les membres de la direction exercent leurs activités en conformité avec les procédures et les codes de conduite établis, pour que le personnel et l'entreprise s'acquittent de leurs obligations fiduciaires en toute bonne foi, selon les normes les plus élevées et dans l'intérêt véritable de l'entreprise. Étant donné les diverses fonctions exercées par le CA, les administrateurs et le personnel, des codes de conduite distincts doivent être en place. À titre de fiduciaires de Co-operators, le conseil d'administration et chacun des administrateurs, collectivement et individuellement, s'engagent à respecter les normes de conduite les plus élevées et à servir l'intérêt supérieur de Co-operators. C'est là l'objectif et le contexte de cette politique.

Politique :

Le conseil d'administration et chacun des administrateurs de Co-operators s'engagent à :

1. Exercer ses fonctions en toute bonne foi, avec compétence et de façon diligente, conformément aux pratiques exemplaires applicables aux administrateurs, dans l'intérêt véritable de l'entreprise.
2. Toujours faire preuve d'une intégrité irréprochable.
3. S'assurer que l'entreprise respecte l'esprit et l'intention des lois applicables, y compris celles visant à promouvoir le sens des responsabilités sociales et de la responsabilisation.
4. S'assurer que l'entreprise respecte l'esprit et l'intention des principes de l'Alliance coopérative internationale.
5. S'assurer que l'entreprise agit de façon socialement responsable au sein des collectivités qu'elle sert; promouvoir, soutenir et incarner des pratiques de gestion qui appuient notre mission et nos valeurs fondamentales, nos pratiques d'emploi équitables, nos politiques contre le harcèlement, ainsi que l'aspect éthique de nos pratiques et de nos opérations; mener ses activités, dans l'entreprise ou en son nom, en respectant les normes d'éthique les plus élevées et en évitant les conflits d'intérêts;

Politique sur le Code de conduite (suite)

6. Participer pleinement à la structure démocratique de Co-operators, notamment en assistant à toutes ou à presque toutes les réunions du conseil d'administration de l'entreprise, aux réunions des comités régionaux des régions où l'administrateur a été nommé ou des régions qu'il représente, ainsi qu'à l'assemblée générale annuelle ou à toute autre assemblée extraordinaire de l'entreprise.

Procédure :

1. Toute allégation de comportement inapproprié d'un administrateur de Co-operators à la lumière de cette politique peut être adressée au conseil d'administration, qui prendra les mesures appropriées.
2. Toute allégation dont il est question au point 1 sera examinée par le comité de gouvernance d'entreprise et de révision.
3. Le comité de gouvernance d'entreprise et de révision se réunira à huis clos, prendra connaissance de toute preuve jugée appropriée, y compris le témoignage de tout conseiller qu'il choisit de consulter, et donnera à l'administrateur concerné l'occasion d'être entendu et d'examiner la preuve présentée contre lui, puis prendra une décision ou se prononcera sur la question.
4. Le comité de gouvernance d'entreprise et de révision peut faire les recommandations qu'il juge raisonnables dans les circonstances et peut notamment relever l'administrateur de ses fonctions.
5. Le conseil d'administration examinera à huis clos toute recommandation du comité de gouvernance d'entreprise et de révision, puis prendra une décision concernant les mesures disciplinaires requises, s'il y a lieu.
6. Tout administrateur à l'égard duquel une décision peut être rendue a le droit d'être entendu devant l'ensemble du CA avant que la décision ne soit rendue.
7. Lorsque le comité de gouvernance d'entreprise et de révision recommande que l'administrateur soit relevé de ses fonctions, la recommandation du comité doit être unanime. De plus, le comité doit recommander que, sous réserve de l'approbation du CA et après que l'administrateur ait eu la possibilité d'être entendu conformément à la législation pertinente, les membres (en vertu de l'article 88 (1) de la *Loi canadienne sur les coopératives*), les actionnaires (en vertu de l'article 109 (1) de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*) et les actionnaires ou titulaires de police, selon le cas (en vertu de l'article 181 de la *Loi sur les sociétés d'assurances*) votent en faveur de la destitution de l'administrateur en question lors d'une assemblée extraordinaire convoquée à cette fin ou lors de la prochaine assemblée prévue pour les membres, les actionnaires ou les titulaires de police, selon le cas, qui sera alors considérée comme une assemblée extraordinaire convoquée à cette fin;

Politique sur le Code de conduite (suite)

8. Aucune disposition des présentes ne restreint la possibilité du conseil, de sa propre initiative, de recommander aux membres ou aux actionnaires, selon le cas, la destitution d'un administrateur en raison d'un comportement inapproprié.

Politique sur la représentation des femmes au conseil d'administration

Contexte :

Co-operators reconnaît et apprécie les avantages d'un conseil d'administration diversifié, et considère la diversité comme un élément clé de son identité coopérative, de son succès concurrentiel et de sa force de gouvernance. Le conseil croit qu'il est important que l'organisation soit gouvernée par une combinaison d'administrateurs hautement qualifiés avec des antécédents divers afin d'apporter une vaste gamme de perspectives et d'expériences à ses discussions et à ses décisions, favorisant ainsi la meilleure gouvernance d'entreprise et de coopérative possible. Bien que la compétence et l'expertise de tous les administrateurs soient d'une importance capitale ne pouvant faire l'objet d'aucun compromis, la diversité sur tous les plans est une considération majeure et une pierre angulaire de la réussite. Bien que la définition que donne Co-operators à la diversité englobe le genre, l'âge, l'ethnicité et la culture, ainsi que la représentation géographique et sectorielle, le conseil a décidé de donner priorité à la diversité des genres (représentation des femmes) pour le moment.

Politique :

En reconnaissance des attentes de plus en plus grandes en matière de réglementation (p. ex. Commission des valeurs mobilières de l'Ontario) et du désir du conseil de favoriser une culture plus inclusive qui représente les membres et les communautés que nous servons, la présente politique énonce l'engagement et les objectifs de l'organisation en ce qui a trait à la représentation des femmes au conseil d'administration de Co-operators.

Le cadre de gouvernance de Co-operators vise à refléter les groupes sociodémographiques canadiens. Par conséquent, le conseil s'est fixé comme objectif d'être composé à 30 % de femmes d'ici 2020 et d'atteindre la parité hommes-femmes à d'ici 2025. Puisque les membres du conseil sont nommés et élus parmi les délégués, Co-operators s'est également fixé comme objectif d'atteindre la parité (50/50) parmi les groupes de délégués de chaque région.

Procédure :

Co-operators s'engage à faire ce qui suit :

- communiquer ses objectifs et ses attentes à ses organisations membres par le biais des processus annuels de nomination des délégués et de mise en candidature des administrateurs. Les membres seront invités à :
 - nommer au moins une femme parmi leurs deux délégués;
 - tenir compte de nos objectifs lorsqu'ils mettent en candidature et élisent des personnes pour siéger à notre conseil d'administration;
- inclure une discussion avec les personnes ressources de ses membres sur la présente politique et ses objectifs à la rencontre d'évaluation annuelle avec les membres;

Politique sur la représentation des femmes au conseil d'administration (suite)

- soutenir le développement d'une filière de candidats et de candidates afin d'identifier et de mettre en œuvre des programmes et des initiatives qui favorisent et soutiennent l'avancement des femmes dans notre structure de gouvernance;
- chaque année, en consultation avec le comité de gouvernance d'entreprise et de révision, déterminer les stratégies, les programmes et les initiatives connexes, de façon à permettre à l'organisation d'atteindre les objectifs qu'elle s'est fixés;
- contrôler les progrès annuels et identifier les lacunes de façon régulière;
- réviser la présente politique chaque année afin d'identifier tout changement nécessaire;
- intégrer dans son processus d'évaluation annuel du conseil une évaluation des mécanismes existants pour favoriser un milieu inclusif, y compris la prise en compte de tout problème interne qui pourrait influencer le changement dans l'organisation ou y nuire, et créer un plan d'action pour s'en occuper, en considérant que chacun peut être un leader inclusif et un catalyseur de changement;
- de temps à autre, obtenir un avis et l'aide d'experts externes pour permettre à l'organisation d'atteindre ses objectifs;
- communiquer chaque année à nos membres et aux divers publics externes la présente politique, y compris ses objectifs, ses progrès et les lacunes identifiées, par le biais de notre rapport intégré et de nos documents relatifs à la divulgation (p. ex., formulaire annuel d'information);
- être un promoteur actif du changement en encourageant activement nos membres à élaborer leur propre politique de diversité dans la gouvernance et à communiquer chaque année leurs progrès dans la réalisation de leurs objectifs.

Le comité de gouvernance d'entreprise et de révision sera responsable de la mise en œuvre de la politique de représentation des femmes au conseil d'administration de Co-operators, ainsi que de ses stratégies et de ses objectifs, et s'assurera que la compagnie se conforme à cette politique. Ce comité consultera le comité des relations avec les membres et les coopératives sur des affaires connexes et fera rapport au conseil au moins une fois par an sur la conformité et les progrès de l'organisation.