

Edward Jones^{MD}

Éthique pour tous

Notre code d'éthique





3 Message de Penny

À propos de notre code



5 Qui nous sommes

Notre raison d'être
Nos valeurs fondamentales
Notre culture d'entreprise
Les comportements de nos associés et dirigeants



9 Ce que nous faisons

Nos responsabilités
Nos dirigeants
Nos décisions
Nos ressources en matière de signalement



17 Nos clients

Confidentialité et sécurité de l'information
Conflits d'intérêts
Délit d'initié
Fraude



27 Nos collègues

Non-discrimination
Lutte contre le harcèlement
Lutte contre les représailles
Violence et armes en milieu de travail



32 Nos communautés

Établir des partenariats pour une solidité financière durable
Promouvoir un avenir en santé
Développer une croissance inclusive



33 Notre société

Manuel de conformité
Code de conduite des partenaires de produits
Résilience des activités
Risque lié aux tiers



38 Éthique pour tous

Notre engagement

Message de Penny

Edward Jones, qui compte plus de 54 000 collaboratrices et collaborateurs en Amérique du Nord, est pour nous une place centrale qui rassemble les gens au-delà des différences pour prospérer.

Chaque jour, nous sommes guidés par notre raison d'être, qui est de créer des partenariats pour avoir un impact positif afin d'améliorer la vie de nos clients et de nos collègues et, ensemble, de faire progresser nos communautés et notre société. C'est ce que nos clients attendent de nous et ce dont nos communautés ont besoin. Mais surtout, c'est ce que nous exigeons de nous-mêmes.

Notre raison d'être est enracinée dans les relations, la confiance étant au centre. Depuis plus de 100 ans, nous sommes en constante évolution pour nous améliorer et faire plus pour plus de gens. Pour servir nos clients de façon plus complète au moyen d'une planification et de conseils exhaustifs, nous devons nous engager résolument à faire ce qu'il faut pour les personnes avec lesquelles nous travaillons tous les jours.

Notre Code de conduite éthique décrit ces normes et nous guide dans nos relations avec nos clients et leur famille, nos collègues, nos organismes de réglementation et nos communautés. Il incombe à chacun et chacune d'entre nous de comprendre ce Code et de l'appliquer à tout ce que nous faisons, et de s'exprimer si nous constatons quelque chose qui va à son encontre.

Toutefois, aucun document ne peut tenir compte de toutes les circonstances particulières. C'est pourquoi, de façon plus générale, nous demandons à nos collègues de respecter notre raison d'être et nos valeurs fondamentales et de s'assurer que leurs décisions quotidiennes répondent aux trois critères suivants :

Est-ce avantageux pour nos clients?

Est-ce conforme aux normes de notre société et de notre secteur?

Est-ce que cela ajoute de la valeur et utilise les ressources de façon responsable?

Il est de notre responsabilité — et c'est notre privilège — de respecter les normes éthiques les plus élevées. La raison d'être et les valeurs de notre société nous unissent alors que nous aspirons à faire dans le monde une différence qui compte, qui est positive, pour construire des familles et des avenir.



Penny Pennington

Associée directrice, Edward Jones



À propos de notre code

Le Code de conduite éthique d'Edward Jones établit nos valeurs et nos convictions et définit la façon dont nous interagissons les uns avec les autres et avec les personnes que nous servons. Il décrit les normes et les principes éthiques qui guident nos comportements et nos décisions.

Ce code s'applique à tous les associés, y compris les partenaires généraux de la société, les conseillers en investissement, les membres de l'équipe du service à la clientèle et les associés du siège social. Tous les associés doivent se conformer à ces renseignements et les appliquer dans leur travail quotidien.

Les renseignements contenus dans ce code renvoient à plusieurs politiques de la société et les résumant. Pour obtenir des renseignements complets, consultez le document de la politique.

En cas de divergence entre les renseignements contenus dans ce code et les politiques de la société mentionnées, les modalités des politiques prévaudront dans tous les cas.



Liens

vers les politiques et ressources de la société qui soutiennent et permettent une conduite et des décisions éthiques. Certains liens pourraient ne pas être accessibles en fonction de votre fonction ou de votre lieu de travail



Définitions clés

pour fournir de la clarté et du contexte



Éthique pour tous

exemples pour aider à appliquer nos normes éthiques



Ressources

pour signaler des préoccupations d'ordre éthique

Rien dans ce code ne diminue ni n'élimine la responsabilité des associés de se conformer à tous les autres codes, politiques et procédures de la société. Toute violation de ce code, de nos politiques ou de la loi peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Ce code est administré par la division de la Conformité. La division de la Conformité peut fournir des directives d'interprétation sur les principes du code en consultation avec le service de la Conformité du siège social, le service de la Supervision sur le terrain, le Service juridique, le chef de la conformité ou les conseillers juridiques, selon le cas.

Qui nous sommes

Nous travaillons en partenariat en ne formant qu'UN avec Edward Jones. Forts de notre raison d'être, nous incarnons nos valeurs fondamentales et sommes dynamisés par notre culture.

Notre raison d'être

Nous créons des partenariats pour avoir un impact positif afin d'améliorer la vie de nos clients et de nos collègues et, ensemble, faire progresser nos communautés et notre société. Notre approche en tant que société consiste à relever certains des défis les plus pressants de notre époque dans trois axes d'impact de notre raison d'être :

- Établir des partenariats pour une solidité financière durable
- Promouvoir un avenir en santé
- Développer une croissance inclusive

Ils sont un prolongement de la raison d'être de notre société. Ils guident nos décisions d'affaires stratégiques, nos investissements et nos activités et nous permettent de mesurer nos progrès pour avoir un impact positif sur nos clients, nos collègues et nos communautés. Vous trouverez de plus amples renseignements sur notre stratégie dans notre rapport annuel « Raison d'être, inclusion et citoyenneté », qui est disponible à edwardjones.com/growingourimpact.

Edward Jones^{MD}





Nos valeurs fondamentales

Ce sont nos convictions communes et il est rare qu'elles changent, quelle que soit la stratégie de la société, mais la façon dont elles se manifesteront évoluera. Nos valeurs fondamentales se concrétisent dans nos mentalités et nos comportements, telle notre culture en matière de conformité.

- Les intérêts de nos clients passent en premier.
- Nous croyons en une philosophie de placement à long terme axée sur la qualité.
- Nous valorisons le travail en partenariat.
- Nous valorisons et respectons les personnes et leurs contributions.

Notre culture d'entreprise

Si notre raison d'être est notre moteur, notre culture est notre façon de le faire : elle nous fournit un plan des mentalités et les comportements nécessaires afin de concrétiser notre raison d'être. En intégrant ces mentalités dans nos actions quotidiennes, nous améliorons notre capacité à réaliser notre raison d'être et à avoir un impact plus important sur nos clients, nos communautés et les uns sur les autres.



Leadership

Comment nous responsabilisons-nous pour aider les autres à prospérer?



Lieu d'appartenance

Comment créons-nous un lieu d'appartenance, un environnement accueillant où nous réalisons tous notre potentiel?



Apprentissage continu

Quelles sont les nouvelles expériences et perspectives que nous adoptons et dont nous tirons des leçons?



Prise de décision efficace

Prenons-nous des décisions efficaces et utilisons-nous notre temps judicieusement?



Accroître notre impact

Comment ajoutons-nous de la valeur pour nos clients et nos communautés?

Les comportements de nos associés et dirigeants

À mesure que nous continuons d'aligner notre travail sur la raison d'être et la culture de notre société, il est important que tous les dirigeants et associés puissent décrire en termes pratiques les comportements qui leur donnent vie. Nous continuons de nous rappeler que notre façon de travailler est tout aussi importante que ce que nous faisons.

Associés et dirigeants :

- Accroître notre impact
- Prendre des décisions efficaces
- Fournir les bons résultats



Associés et dirigeants :

- Créer un lieu d'appartenance
- S'engager avec une intelligence émotionnelle
- Apprendre continuellement et s'aider les uns les autres à grandir

Gestionnaires de personnel :

- Façonner notre avenir
- Bâtir des équipes très efficaces
- Inspirer la croissance personnelle

Nos responsabilités

La confiance est le fondement des activités d'Edward Jones. Les clients confient à nos conseillers en investissement et aux membres de l'équipe de soutien à la clientèle leurs économies, mais aussi leurs espoirs, leurs rêves et leurs défis. Cette confiance, personne chez Edward Jones ne la tient pour acquise. Nous respectons les normes éthiques les plus élevées lorsque nous traitons avec nos clients, nos collègues et les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons.

Chacun de nous a la responsabilité de :

- Faire passer les intérêts de nos clients en premier
- Vivre notre raison d'être, défendre nos valeurs fondamentales et incarner les mentalités et les comportements de nos associés et dirigeants
- Traiter tous les clients, collègues et contacts d'affaires avec respect, équité et dignité
- Se conformer aux politiques de la société et à toutes les lois et règlements applicables
- Être de bons gestionnaires des ressources de la société
- Signaler tout comportement contraire à l'éthique, illégal ou douteux et collaborer pleinement à toute enquête. Pour en savoir plus, consultez **nos ressources en matière de signalement**.

Edward Jones^{MD}





Nos dirigeants

Les actions et les comportements des dirigeants influencent les équipes et les collègues autour d'eux. Nos gestionnaires de personnel ont la responsabilité supplémentaire de bâtir des équipes très efficaces, de façonner notre avenir et d'inspirer la croissance personnelle. Nous encourageons nos dirigeants à favoriser un environnement sécuritaire sur le plan psychologique où tous les associés se sentent motivés à réaliser leur plein potentiel.

La **sécurité psychologique** décrit un environnement où les gens se sentent libres d'exprimer des pensées et des sentiments pertinents. Lorsque les gens se sentent en sécurité, ils sont prêts à prendre des risques modérés, à exprimer des opinions divergentes et à faire preuve de créativité sans craindre de répercussions.



Nos gestionnaires de personnel ont les responsabilités supplémentaires suivantes :

- Renforcer régulièrement l'importance du comportement éthique et de la prise de décisions
- Encourager les associés à parler des problèmes et favoriser un environnement où ils se sentent en sécurité

S'assurer que les associés sont au courant de nos ressources en matière de signalement et qu'ils règlent ou transmettent à l'échelon supérieur de façon adéquate toutes les préoccupations. Pour en savoir plus, consultez **nos ressources en matière de signalement**.

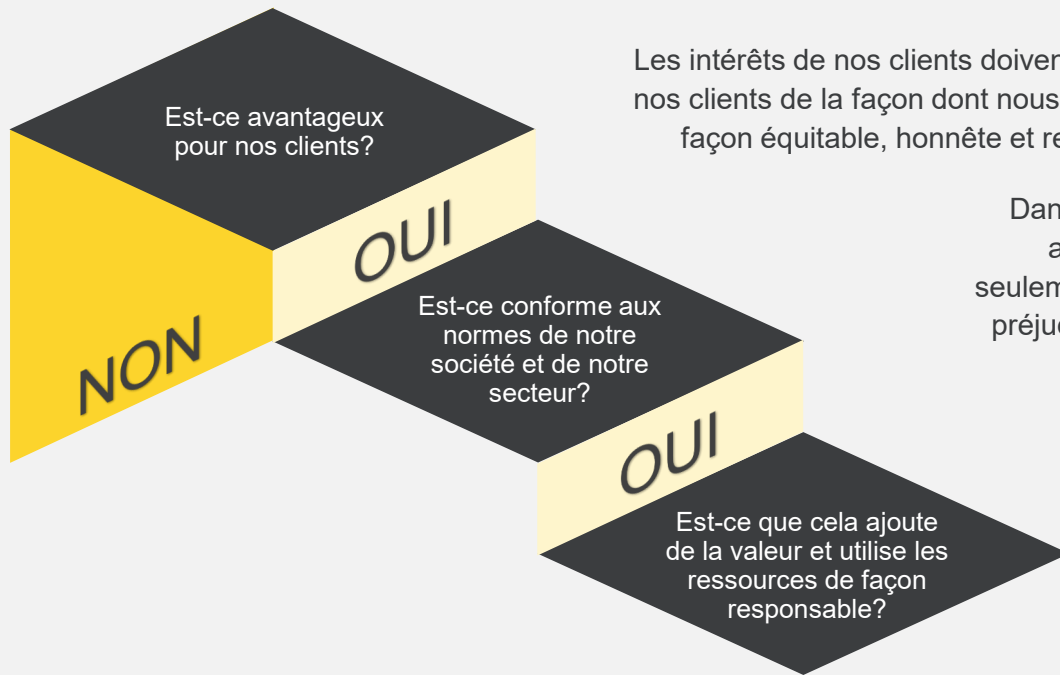
Les **gestionnaires de personnel** incluent les dirigeants ayant des associés qui relèvent d'eux, tous les partenaires généraux (au siège social et sur le terrain), les responsables de projets matriciels au siège social et tous les conseillers en investissement.



Nos décisions

Pour obtenir les bons résultats de la bonne façon, il faut d’abord s’engager à prendre des décisions éthiques. Les bonnes pratiques commerciales reposent sur des décisions éthiques. Chaque jour, vous devrez prendre des décisions – certaines peuvent être complexes et toutes les décisions n’auront pas une réponse claire.

En plus de respecter notre raison d’être, nos valeurs et notre culture, nos décisions doivent toujours passer trois tests.



Les intérêts de nos clients doivent toujours passer en premier et être au cœur de toutes les décisions. Nous traitons nos clients de la façon dont nous aimerions être traités et apprécions leur confiance envers nous. Nous agissons de façon équitable, honnête et responsable et évitons les situations où nos intérêts sont contraires à ceux du client.

Dans notre secteur hautement réglementé, il est important que nous nous conformions aux politiques établies par notre société et nos organismes de réglementation – pas seulement à la lettre, mais aussi à l’esprit. Le non-respect des politiques ou des lois porte préjudice à nos clients, à nos collègues, à la société et aux communautés. Nous devons toujours chercher à faire les choses correctement, de la bonne façon.

Pour continuer à réaliser notre raison d’être pour les années à venir, nous devons prendre des décisions réfléchies. Nous devons tenir compte de la façon dont nos activités apportent de la valeur pour nos clients, pour notre société, pour nos collègues et pour nos communautés afin que tous puissent continuer de croître et de prospérer. Nous devons nous responsabiliser et utiliser les ressources de la société de façon responsable.

Si vous vous êtes posé ces questions et que vous ne savez toujours pas quoi faire, communiquez avec votre gestionnaire pour obtenir de l’aide. Une communication ouverte et honnête est essentielle à la création d’un lieu d’appartenance et à la prise de décisions efficaces et éthiques.

Nos ressources en matière de signalement

Si, à tout moment, vous êtes témoin de comportements qui portent atteinte à la confiance, qui sont contraires à l'éthique, qui ne semblent pas conformes aux lois, aux règles ou aux règlements, ou qui ne sont pas conformes à nos politiques et à nos valeurs fondamentales, signalez rapidement ces situations en utilisant nos ressources en matière de signalement détaillées dans les pages suivantes.

Tous les associés devraient se sentir à l'aise de signaler leurs préoccupations, sachant que notre société ne tolère pas, et ne tolérera pas, de représailles contre quiconque se manifeste de bonne foi.

Les **représailles** sont définies comme la prise d'une mesure défavorable importante qui dissuaderait un directeur ou associé raisonnable de s'engager dans l'une des activités protégées.

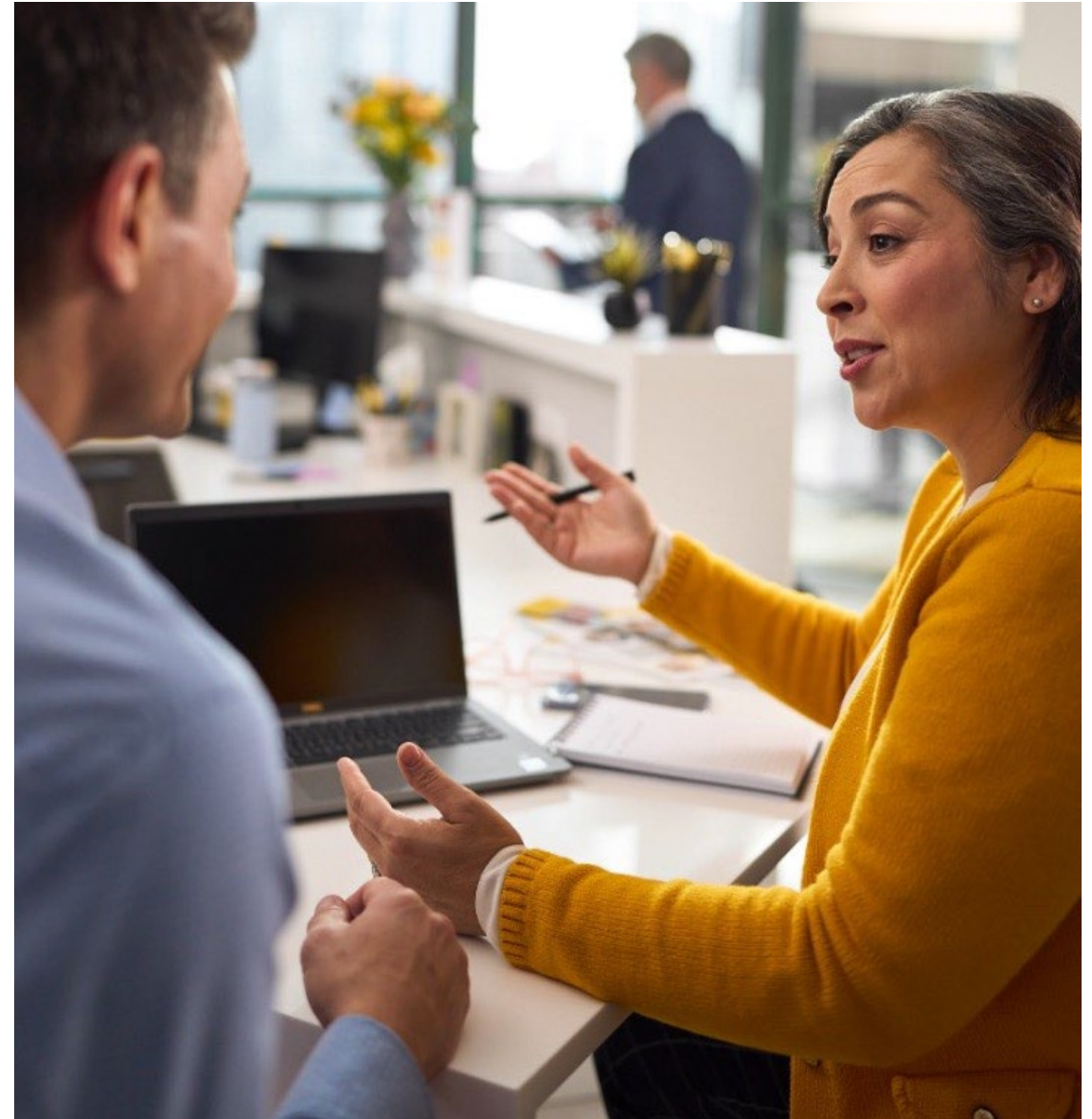


Les « activités protégées » aux fins de la politique de lutte contre les représailles comprennent les activités protégées par la loi, comme les allégations de discrimination, l'opposition à une violation potentielle des lois sur les valeurs mobilières ou les préoccupations relatives au respect d'une politique de l'entreprise (collectivement, les « activités protégées »).

Pour en savoir plus, reportez-vous à la section sur la **lutte contre les représailles** du présent document.

Nous vous encourageons à commencer par votre gestionnaire si vous avez des questions sur ce qu'il faut faire ou si vous voyez quelque chose qui devrait être transmis à un échelon supérieur. Si vous n'êtes pas à l'aise de communiquer avec votre gestionnaire, communiquez avec une autre personne-ressource.

Si un autre associé vous fait part de ses préoccupations au sujet d'une inconduite, encouragez-le à faire un signalement ou faites-en un vous-même. Quelle que soit la ressource en matière de signalement que vous utilisez, vos préoccupations seront traitées de manière rapide et professionnelle.



Ligne d'assistance éthique et de dénonciation Relations avec les associés

Utilisez cette ressource pour signaler des violations potentielles ou des renseignements à un tiers indépendant. Les signalements peuvent être anonymes ou non. Tous les signalements sont acheminés au siège social aux fins d'enquête.

- Violations potentielles de nos valeurs fondamentales, de nos politiques ou de la loi
- Préoccupations non urgentes liées à la santé ou à la sécurité
- Fraude potentielle liée aux titres
- Crimes financiers
- Conduite illégale
- Infractions aux lois sur les valeurs mobilières
- Fraude d'entreprise



Utilisez cette ressource pour signaler des problèmes ou des préoccupations en matière de politique de capital humain, poser des questions ou obtenir des éclaircissements.

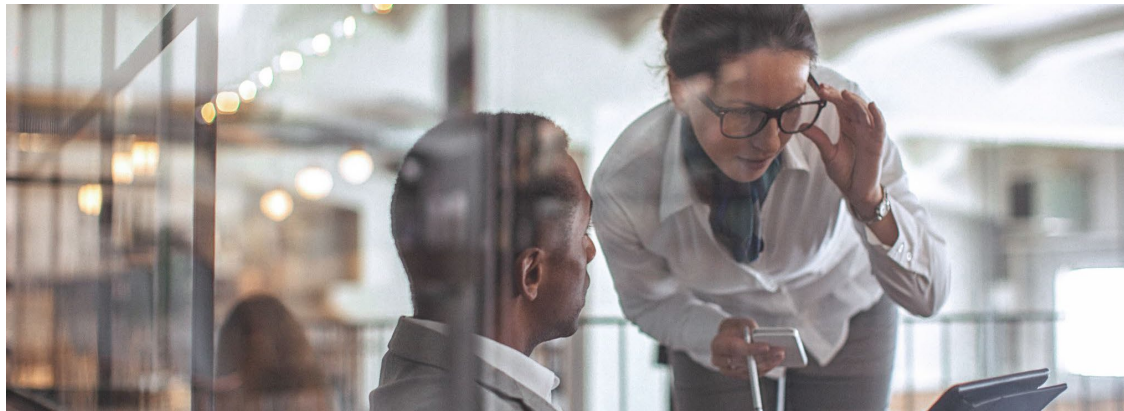
- Harcèlement
- Discrimination
- Environnement de travail hostile
- Représailles
- Conduite inappropriée ou non professionnelle



Supervision sur le terrain

Utilisez cette ressource pour signaler les préoccupations de non-respect des politiques de conformité, pour poser des questions ou pour obtenir des éclaircissements concernant le service à la clientèle ou les équipes en succursale.

- Recommandations de meilleur intérêt
- Commissions justes et raisonnables
- Examens annuels des comptes
- Communications électroniques et médias sociaux à des fins professionnelles
- Activités et transactions sur les comptes des clients
- Comptes ou activités externes
- Exploitation présumée d'un client âgé



Services mondiaux de sécurité

Utilisez cette ressource pour signaler les problèmes de santé et de sécurité.

- Signalez les blessures dans les locaux d'Edward Jones
- Signalez les délits et les incidents de sécurité touchant votre succursale ou ses associés
- Recevoir du soutien et des conseils après la commission d'un délit
- Consultez un professionnel de Services mondiaux de sécurité sur des questions de santé et de sécurité, notamment :
 - La gestion des comportements menaçants ou violents
 - La protection des biens
 - La communication en face-à-face en toute sécurité
 - Recevoir de l'information sur la prévention des délits et élaborer un plan de sécurité pour la succursale
 - La compréhension des critères d'installation d'un système d'intrusion de sécurité, la sélection d'un installateur de système de sécurité et l'assistance lors de l'installation
 - L'assistance de Services mondiaux de sécurité pour l'application des lois fédérales, étatiques et locales



Relations avec la clientèle

Les clients utilisent cette ressource pour compléter le service offert par leur succursale. Les clients peuvent également utiliser cette ressource pour soulever des préoccupations au sujet de leur succursale ou de la société.

- Demandes liées au compte, y compris le placement d'opérations
- Responsable de la conformité pour les clients

Plaintes des clients

Utilisez cette ressource pour soumettre les plaintes des clients dès leur réception. Les plaintes peuvent porter sur diverses questions, notamment :

- Insatisfaction à l'égard des produits, des coûts ou des services
- Mauvaise conduite alléguée, comme un détournement ou des opérations non autorisées

États-Unis

Appel (clients seulement) : 800 441-2357

Heures : De 8 h à 17 h (HNC) (du lundi au vendredi)

Canada

Appel (clients seulement) : 877 370-2627

Heures : De 8 h à 17 h (HNC) (du lundi au vendredi)



États-Unis

En ligne : Contactez-nous

Courrier : Complaint Investigations, 12555 Manchester Road, St. Louis, MO 63131

Canada

En ligne : Contactez-nous

Courrier : Service juridique, Sussex Centre, bureau 902
90 Burnhamthorpe Road West, Mississauga (Ontario) L5B 3C3



Crimes financiers

Utilisez cette ressource pour signaler des activités ou des problèmes potentiellement frauduleux dès que possible.

- Escroqueries (romance, grand-parent, héritage, loterie, placement ou autre activité suspecte)
- Risques d'exploitation financière des personnes âgées
- Clients qui investissent dans le CBD, le chanvre ou la marijuana ou directement impliqués dans ces produits (États-Unis seulement)
- Clients accusés de crimes financiers
- Risque de blanchiment d'argent
- Opérations douteuses ou inhabituelles dans le compte



Négociation et surveillance des marchés

Utilisez cette ressource pour signaler de potentiels renseignements importants non rendus publics, parfois appelés « informations privilégiées », et certaines rumeurs non publiques. Les renseignements importants non rendus publics sont des renseignements dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'ils aient une incidence sur le cours d'un titre une fois qu'ils ont été communiqués au public investisseur. Les renseignements importants non rendus publics comprennent, sans s'y limiter :

- Fusions ou acquisitions
- Changements au sein de la direction
- Nouveaux produits et services
- Prévisions de bénéfices ou pertes financières
- Plans d'affaires stratégiques
- Poursuites en cours

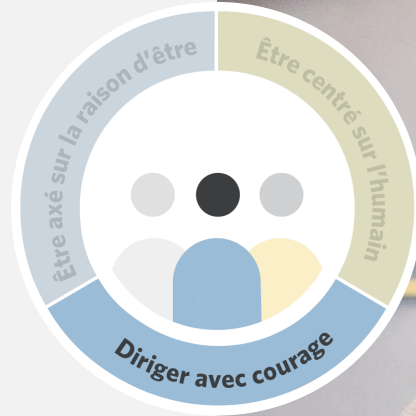


Nos clients

Notre avantage concurrentiel provient des relations approfondies et personnelles que nous établissons avec nos clients. En aidant les clients à se constituer un patrimoine, à le faire fructifier, à le transmettre et à en faire don, nous pourrions améliorer la situation des gens et des lieux où nous nous sommes établis.

Dans toutes les interactions, les intérêts de nos clients passent toujours en premier. C'est l'une de nos valeurs fondamentales et une conviction que nous partageons toutes et tous.

- Nous nous efforçons d'offrir aux clients l'expérience qu'ils désirent et qu'ils méritent, qu'il s'agisse de besoins plus simples ou plus complexes.
- Nous agissons avec intégrité et tenons compte de l'incidence de chaque décision sur nos clients.
- Nous sommes motivés par notre raison d'être, ce qui nous permet de bien planifier et exécuter nos activités afin de servir nos clients et nos associés et d'attirer les ménages que nous savons pouvoir servir.



Protection des renseignements personnels, sécurité de l'information et tenue de dossiers

Nous avons accès à toutes sortes de données et d'informations – avec différents niveaux de sensibilité et de confidentialité – de nos clients, de la société, des fournisseurs partenaires et de nos collègues. Nous avons la responsabilité de protéger ces renseignements, non seulement en raison de nos obligations juridiques et réglementaires, mais aussi parce qu'ils font partie intégrante de nos activités.

Nous avons élaboré des programmes et des politiques à l'échelle de l'entreprise en matière de protection des renseignements personnels, de sécurité de l'information et de tenue de dossiers. Ces programmes s'appliquent à tous les associés et englobent les principes généraux suivants :

- Les associés peuvent utiliser uniquement des logiciels et des systèmes approuvés et doivent faire preuve d'une grande prudence lorsqu'ils accèdent à des sites Web externes, ouvrent des courriels d'entités autres qu'Edward Jones et cliquent sur des pièces jointes ou des liens.
- Les données et les renseignements de la société ne peuvent être communiqués qu'à d'autres personnes à des fins juridiques précises et ne peuvent être utilisés à des fins personnelles.
- Les données et les renseignements de la société doivent être protégés en tout temps, et tous les associés doivent connaître les façons de protéger les données et les renseignements.
- La tenue de dossiers est un aspect essentiel de nos activités, et nous nous engageons à préserver les registres et dossiers requis conformément à toutes les lois, règles et règlements applicables.
- Tous les dossiers doivent être exacts et tous les changements importants doivent être apportés rapidement.
- Les associés doivent respecter les politiques, les contrôles et les procédures en matière de tenue de dossiers en ce qui a trait à leur secteur d'activité, ce qui comprend la consignation exacte des communications liées aux activités reçues à l'extérieur des systèmes d'Edward Jones.

Éthique pour tous : L'importance d'utiliser le « bon canal »



La réglementation exige que les sociétés financières procèdent à un examen de surveillance et conservent des copies de toutes les communications électroniques relatives aux activités. Lorsque vous communiquez avec un client ou un collègue au sujet d'une question d'affaires, assurez-vous d'utiliser un canal de communication approuvé par la société. Si vous recevez une communication à l'extérieur d'un canal approuvé, suivez les processus de communication hors canal de la société et « changez de canal » pour faire passer la communication dans un canal approuvé. Cela vous permettra d'éviter les risques pour le client, vous-même et la société.



Conflits d'intérêts

Les conflits d'intérêts sont inhérents au secteur des services financiers. Nous nous efforçons de repérer et de gérer adéquatement les conflits d'intérêts. Cela comprend le travail visant à éviter, à atténuer ou à divulguer les conflits d'intérêts à mesure qu'ils surviennent.

Nous suivons les principes directeurs suivants :

- Éviter les conflits qui ont une incidence sur nos clients, nos collègues et notre société.
- Atténuer les conflits qui ne peuvent être évités.
- Informer en détail les clients des conflits d'intérêts possibles afin qu'ils puissent prendre des décisions éclairées.

Nos politiques en matière de conflits d'intérêts s'appliquent à tous les associés.

Si vous êtes mis au courant d'un conflit d'intérêts qui, selon vous, n'est pas adéquatement réglé par les politiques et procédures de la société ou n'est pas divulgué adéquatement, vous devez communiquer avec votre supérieur immédiat ou avec la **ligne d'assistance éthique**.

Un **conflit d'intérêts** est tout ce qui peut affecter votre capacité (ou celle de la société) à agir de façon impartiale. Cela comprend tout ce qui pourrait (consciemment ou inconsciemment) vous amener à prendre des décisions ou des mesures plus avantageuses pour la société ou pour vous personnellement.



Éthique pour tous : Repérer le conflit potentiel



Exemple 1 : Un conseiller en investissement est sur le point d'être admissible à un voyage dans le cadre du Programme de récompenses en voyage. L'un de ses meilleurs clients détient des actifs non transférables auprès d'une autre société, qui, de l'avis du conseiller en investissement, correspondent aux besoins actuels du client.

Le conseiller en investissement pourrait être admissible au Programme de récompenses en voyage si le client liquide les actifs détenus auprès de l'autre société et utilise le produit pour acheter des placements dans son compte Edward Jones. L'admissibilité au voyage présente un conflit que le conseiller en investissement doit gérer en accordant la priorité à l'intérêt du client et en évitant une recommandation qui ne convient pas.

Exemple 2 : Un chef de projet dans le domaine de la Sécurité de l'information a récemment achevé un projet de grande envergure visant à mettre à niveau un système fournisseur pour les succursales. La mise en œuvre du projet de plusieurs millions de dollars a pris plus d'un an et demi. Pour fêter l'événement, le fournisseur a invité l'associé et son conjoint à souper dans un restaurant local cinq étoiles et à se rendre dans la suite d'entreprise du fournisseur pour assister à un événement sportif professionnel en soirée. L'associé sait que la relation avec le fournisseur sera compromise s'il n'accepte pas.



Contributions politiques

La réglementation fédérale, étatique et sectorielle impose des limites aux contributions politiques, y compris les initiatives de vote sur les obligations, afin d'éviter les dons importants qui influencent de façon inappropriée les représentants et les entités du gouvernement. Dans le cas des associés américains, notre politique exige que toutes les contributions politiques, peu importe le bénéficiaire ou le montant proposé, soient préapprouvées si vous êtes :

- Partenaire général ou conseiller en investissement
- Associé de la division de la supervision sur le terrain, du service de la conformité ou de l'équipe de la vérification des communications et de la formation (à l'exclusion du personnel administratif)
- Associé de la fiducie unitaire, des obligations municipales, du syndicat municipal, de la négociation municipale, de l'examen des produits ou des titres à revenu fixe (à l'exclusion du personnel administratif)

Tout comité d'action politique contrôlé par la société ou ses associés doit également obtenir une approbation préalable pour toutes les contributions politiques.

Vous devez prendre les mesures nécessaires pour vous assurer que vos contributions respectent rigoureusement toutes les lois fédérales, d'État et locales, et il vous incombe de vous familiariser avec la politique de la société.



Cadeaux et divertissements

Offrir ou accepter des cadeaux ou des divertissements est une pratique d'affaires reconnue qui aide à établir de solides relations avec nos clients et nos partenaires d'affaires. Toutefois, certaines conditions doivent être respectées pour atténuer les conflits d'intérêts réels ou perçus lors des dons ou de ma réception de cadeaux.

En général, il vous est interdit d'offrir ou d'accepter des cadeaux ou des divertissements dans des circonstances qui pourraient compromettre ou sembler compromettre une décision d'affaires ou influencer indûment une décision d'affaires, ou qui pourraient faire en sorte que les intérêts du client ne passent pas en premier.

Nous avons élaboré des politiques précises qui comprennent des limites à la valeur de ce qui est donné ou reçu, certaines exemptions en termes de personnes impliquées, et des exigences d'approbation préalable et de signalement.

Dons de charité

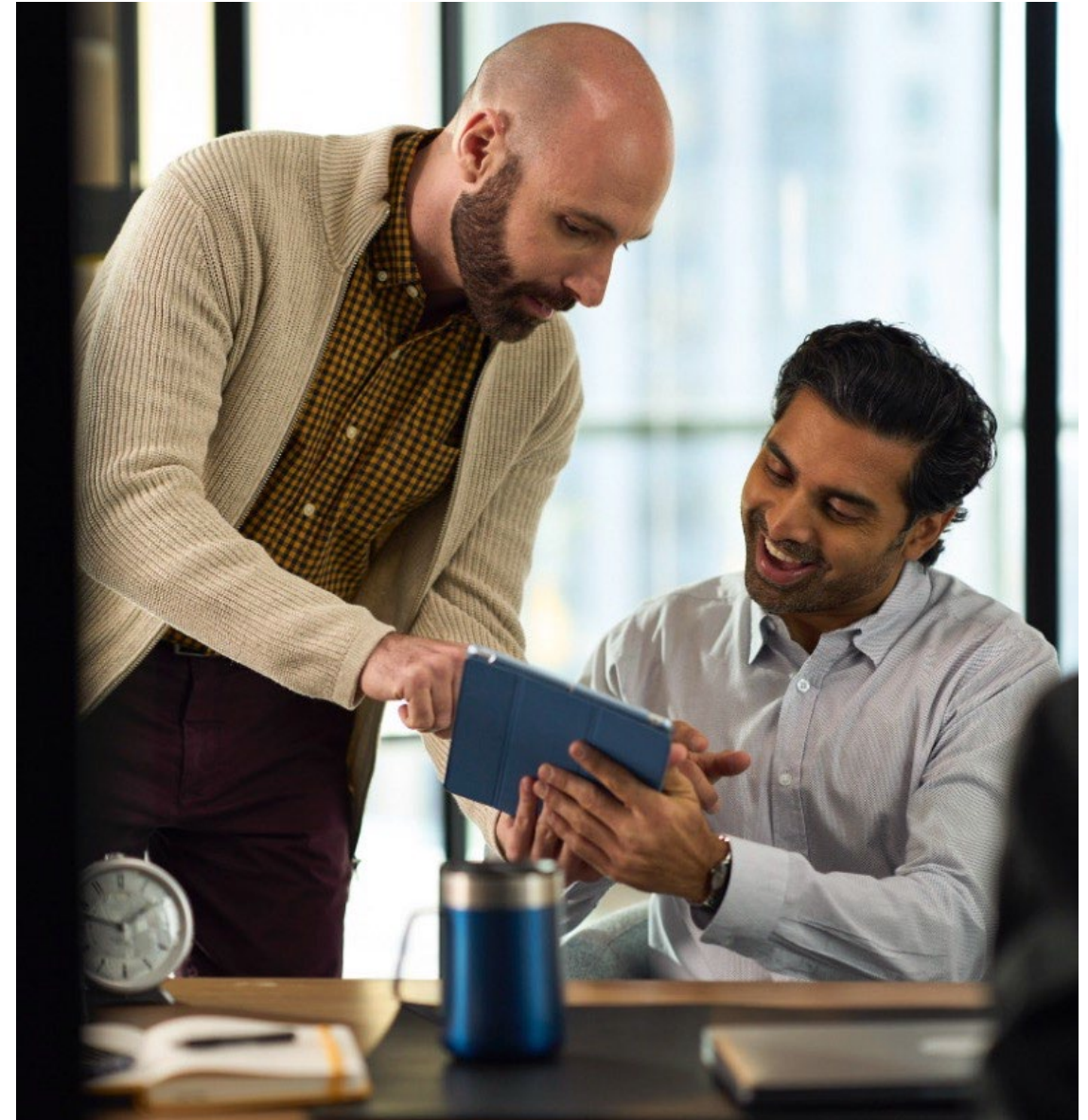
Il est interdit de demander ou de solliciter des dons de bienfaisance auprès de clients. Les dons de bienfaisance offerts par un client doivent être versés directement à l'organisme de bienfaisance et toute reconnaissance ne doit refléter que le client.

Activités externes

Nous avons tous la responsabilité de faire passer les intérêts de nos clients en premier et d'accorder la priorité à notre rôle chez Edward Jones par rapport à d'autres activités externes. Cela nous permet de contrôler les risques et les conflits potentiels.

Tous les associés doivent :

- Obtenir l'approbation avant de se livrer à des activités professionnelles, bénévoles, politiques ou professionnelles externes, peu importe la rémunération.
- Divulguer chaque année les activités externes à déclarer pour confirmer que les mises à jour nécessaires ont été ajoutées au système et pour obtenir l'approbation de poursuivre l'activité.



Opérations personnelles

Comptes externes

Les comptes de placement et de négociation externes sont généralement interdits en raison des exigences en matière de surveillance réglementaire. Au moment de votre embauche, vous êtes tenu de divulguer les comptes externes dans lesquels vous détenez un intérêt bénéficiaire (comme les comptes détenus par votre conjoint et vos enfants s'ils vivent dans votre maison), et vous devez obtenir une approbation préalable pour tout compte supplémentaire ouvert après votre entrée au service de notre société. Cela s'applique aux comptes dont vous êtes un titulaire unique ou conjoint, un fiduciaire, un tuteur, un exécuteur testamentaire, un mandataire ou avez un pouvoir discrétionnaire, une autorisation de négociation ou d'autres intérêts juridiques. Pour vous conformer à nos politiques, vous (ainsi que votre conjoint et vos enfants à charge) devez généralement transférer ces comptes à notre société. Les exceptions peuvent être approuvées de façon limitée pour les produits non transférables ou si un conjoint ou une personne à charge est employé par une société membre.

Activités de négociation

Nous examinons les comptes détenus par nos associés et certains membres de la famille à la recherche d'activités de négociation inappropriées, y compris des opérations qui pourraient entrer en conflit avec les intérêts d'un client. De plus, nous interdisons aux conseillers en investissement de passer des ordres pour leurs comptes personnels avant d'effectuer des opérations pour nos clients sur le même titre. Si l'ordre personnel d'un conseiller en investissement est exécuté à un meilleur prix que l'ordre pour un client passé dans un laps de temps proche, nous rajusterons l'ordre afin que le client reçoive le meilleur prix.

Edward Jones^{MD}

Ententes de prêt avec les clients

Il est généralement interdit aux associés de conclure une entente de prêt avec un client. Certaines exceptions peuvent s'appliquer aux membres de la famille immédiate et à certaines relations personnelles ou professionnelles. Vous devez obtenir l'approbation préalable du Service de la conformité pour ces situations afin de déterminer si l'entente est raisonnable et appropriée.





Délit d'initié

Grâce à nos relations les uns avec les autres, à nos clients et à nos partenaires fournisseurs, nous pouvons obtenir des renseignements importants non rendus publics. La connaissance de ces renseignements n'est pas une mauvaise chose en soi, mais vous devez faire attention à ce que vous en faites. Comme c'est le cas pour les renseignements personnels de nos clients, nous devons traiter tous les renseignements importants non rendus publics avec soin et consciencieusement. Aucun associé ne peut négocier, répéter, transmettre ou sciemment faciliter une opération basée sur un renseignement important non rendu public.

La transmission de ces renseignements pour que quelqu'un puisse en tirer profit est appelée « divulgation de renseignements ». Les délits d'initié et la « divulgation de renseignements » sont des activités criminelles.

Tous les associés doivent signaler des renseignements potentiellement importants non rendus publics, parfois appelés « informations privilégiées », et certaines rumeurs non publiques à la division Négociation et surveillance des marchés. Consultez **nos ressources en matière de signalement** pour obtenir les coordonnées.

Les **renseignements importants non rendus publics**, souvent appelés « informations privilégiées », sont des renseignements dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'ils aient une incidence sur le cours d'un titre une fois qu'ils ont été communiqués au public investisseur. Les renseignements importants non rendus publics comprennent, sans s'y limiter :



- Fusions ou acquisitions
- Prévisions de bénéfices ou pertes financières
- Changements au sein de la direction
- Plans d'affaires stratégiques
- Nouveaux produits et services
- Poursuites en cours

Fraude

Chez Edward Jones, nous avons à cœur de protéger nos clients et leur famille contre la fraude. La lutte contre la fraude financière passe d'abord par l'éducation et la communication entre les membres des familles et leurs professionnels de la finance. Vous devriez signaler toute activité potentiellement frauduleuse à la division des Crimes financiers dès que possible et rester au fait des signaux d'alarme ou des comportements inhabituels. Consultez **nos ressources en matière de signalement** pour obtenir les coordonnées.

Éthique pour tous : Le saviez-vous?



Voici quelques exemples de signaux d'alarme pouvant indiquer l'exploitation financière d'une personne âgée :

- Une baisse rapide de la valeur du compte du client
- Retraits du compte du client qui ne cadrent pas avec ses habitudes de dépenses antérieures
- Changements inexplicables dans les désignations de bénéficiaires





Lutte contre le blanchiment d'argent

Nous sommes tenus de savoir d'où vient l'argent de nos clients et où il va pour nous assurer de ne pas participer à la commission d'un délit. Les équipes des succursales représentent la première ligne de défense de la société contre les risques de blanchiment d'argent. Si vous êtes un associé de succursale, vous devez vérifier l'identité de vos clients, consigner des notes exactes et détaillées sur toutes les interactions avec les clients, et vous devez constamment vous préoccuper du blanchiment d'argent dans le cadre de votre travail quotidien. Les associés des succursales et du siège social doivent signaler toute activité douteuse constatée ou soupçonnée à la division des Crimes financiers. Consultez **nos ressources en matière de signalement** pour obtenir les coordonnées.

Edward Jones^{MD}

Le **blanchiment d'argent** est le processus qui consiste à prendre le produit d'une activité criminelle et à le faire paraître légitime ou « propre ».

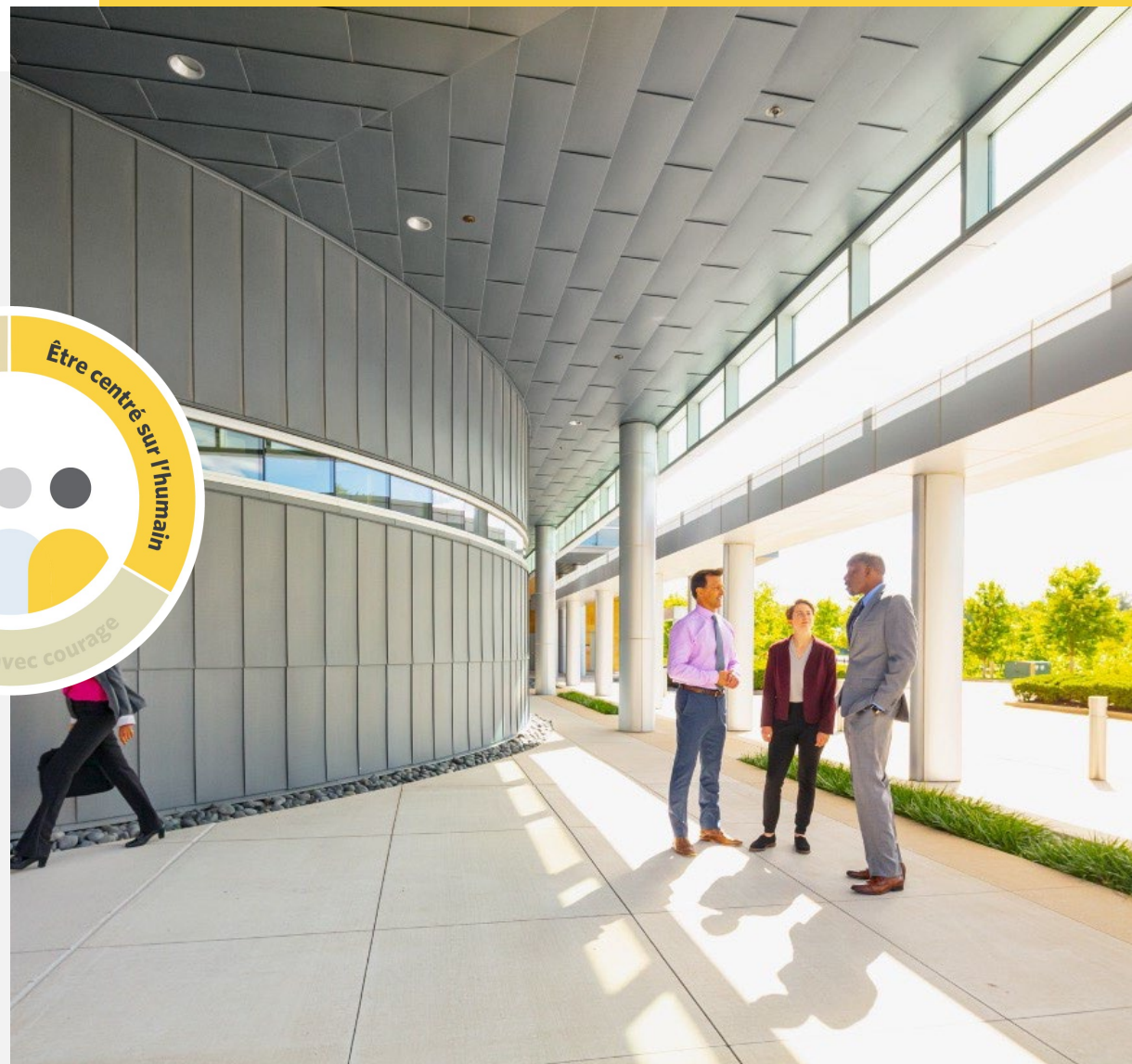


Nos collègues

Nos collègues sont notre principal atout pour servir nos clients. Notre but fondamental est d'être un endroit où chaque collègue se sent valorisé, respecté, vu et entendu. Nous cherchons à permettre à tous d'être authentiques au travail chaque jour et de mener une carrière enrichissante et liée à leur objectif personnel. Comment y parvenir? En étant centré sur l'humain. Nous aidons les gens à s'épanouir, à réaliser leur potentiel et à créer un lieu d'appartenance qui comprend le soutien actif du bien-être mental et physique des autres.

Conduite professionnelle

Nous nous engageons à offrir un environnement professionnel dans le cadre de nos activités. Afin d'assurer la sécurité et d'offrir un environnement positif et productif, Edward Jones interdit aux associés d'adopter une conduite non professionnelle pendant les heures de travail, pendant qu'ils travaillent pour Edward Jones ou dans les locaux d'Edward Jones, ou lors d'une activité ou d'un événement d'Edward Jones. Cela comprend la conduite envers les autres associés, les clients, les communautés qu'Edward Jones dessert, les invités aux activités d'Edward Jones, les entrepreneurs et les autres parties avec lesquelles nous travaillons.





Non-discrimination

Nous avons à cœur de réunir des personnes de divers horizons et de valoriser l'apport de diverses perspectives. Nous interdisons la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe (y compris l'orientation sexuelle, l'identité de genre et la grossesse), la religion, l'âge, l'invalidité, le statut d'ancien combattant, les renseignements génétiques, le statut de citoyen ou l'origine nationale. (sauf si les lois, les règlements, les décrets, les contrats gouvernementaux ou les décisions du procureur général l'exigent), ou tout autre motif interdit par les lois applicables.

Notre société ne considère pas la discrimination seulement d'un point de vue juridique, mais comme une question de traiter les gens avec dignité et respect.

Lutte contre le harcèlement

Chez Edward Jones, nous nous respectons les uns les autres. Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement, d'intimidation ou d'abus dans notre milieu de travail. Le harcèlement peut être, sans s'y limiter :

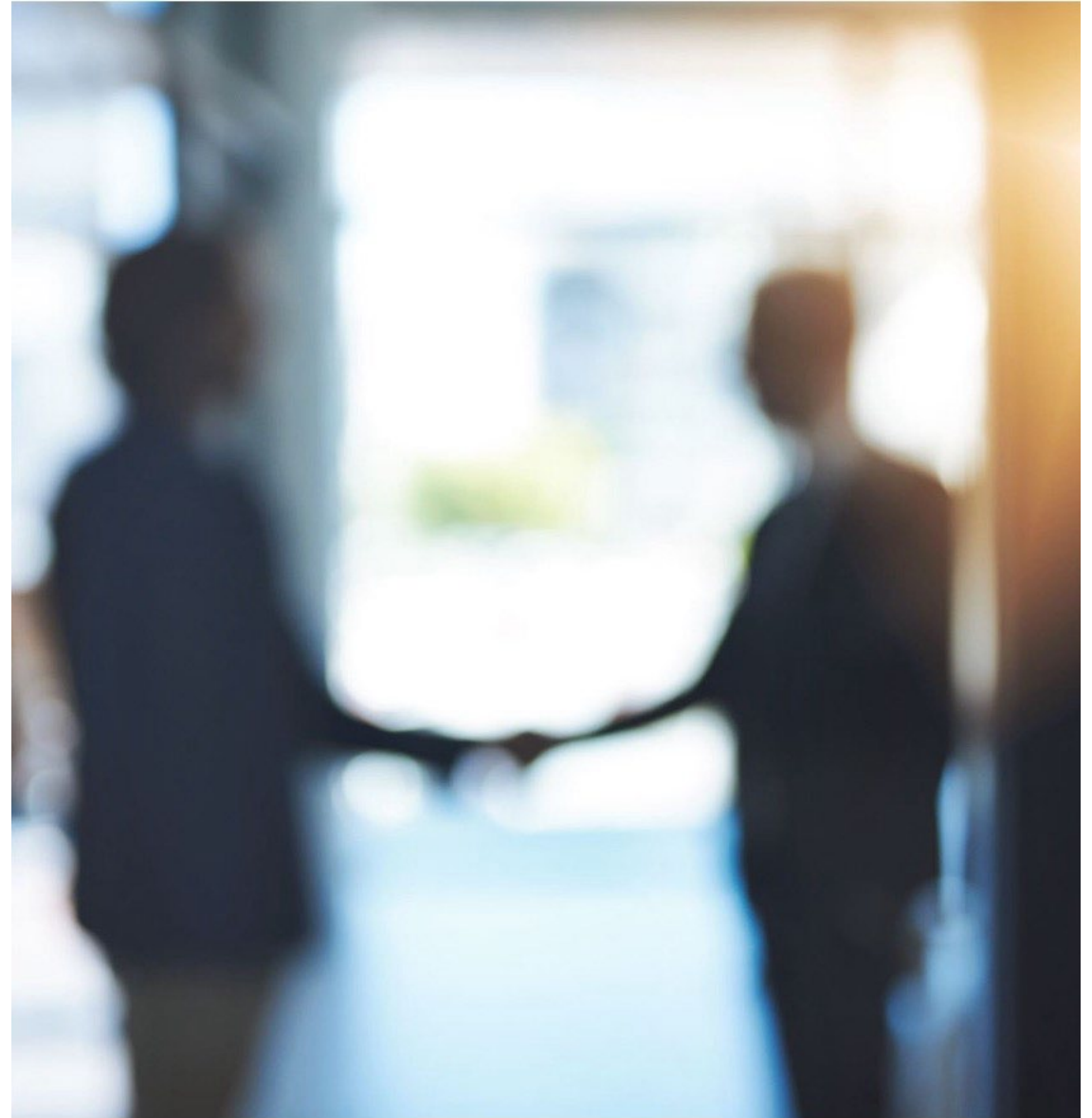
- Verbal (épithètes, insultes, propos désobligeants et blagues dénigrantes)
- Physique (y compris contact physique inapproprié et poursuite d'un associé de façon persistante, harcelante ou obsessionnelle)
- Visuel (y compris la présentation d'affiches, de caricatures ou de dessins désobligeants ou le fait d'effectuer des gestes désobligeants)
- Électronique (y compris les déclarations ou les publications désobligeantes sur toute plateforme de médias électroniques, y compris les courriels, Facebook, X (Twitter), etc.)

Un milieu de travail sécuritaire, positif, ouvert et respectueux où tous les associés sont traités avec dignité et respect et qui offre à chaque personne l'occasion de faire de son mieux. Chacun et chacune d'entre nous a le devoir de reconnaître le harcèlement et d'y mettre fin.

Éthique pour tous : Faire ce qu'il faut

Question : Je suis allé au bureau d'un collègue et j'ai vu un mème sur le mur. J'ai trouvé cela plutôt offensant. Devrais-je tout simplement laisser tomber? Suis-je trop sensible?

Réponse : Non, vous n'êtes pas trop sensible. Si vous pensiez que c'était offensant, vous n'êtes probablement pas le seul. Vous feriez la bonne chose (pour vous, vos autres collègues et la société) en appelant le Service d'aide des RH pour obtenir des conseils.





Lutte contre les représailles

Nous ne tolérons aucune forme de représailles contre un associé qui, de bonne foi, signale des violations des politiques de notre société, fournit de l'information ou participe à une enquête à ce sujet.

Des exemples de représailles peuvent comprendre, sans s'y limiter, la cessation d'emploi, les mesures disciplinaires, la rétrogradation, la réduction de la rémunération (y compris la prime), les changements d'horaires de travail, le refus d'une occasion de perfectionnement ou une menace de le faire sur la base d'une activité protégée. Les contrariétés mineures, les dénigrements mineurs, le simple manque de bonnes manières et d'autres questions triviales, bien que non conformes à la culture de la société, ne sont normalement pas considérés comme des représailles, car ils ne sont pas considérés comme étant matériellement préjudiciables.

Lorsque vous signalez un problème ou un incident, peu importe la façon dont vous choisissez de le signaler, celui-ci sera examiné et, au besoin, fera rapidement l'objet d'une enquête par des personnes ayant l'expertise appropriée en la matière. Pour en savoir plus, consultez **nos ressources en matière de signalement**.

Les **représailles** sont définies comme la prise d'une mesure défavorable importante qui dissuaderait un directeur ou associé raisonnable de s'engager dans l'une des activités protégées.



Les « activités protégées » aux fins de la politique de lutte contre les représailles comprennent les activités protégées par la loi, comme les allégations de discrimination, l'opposition à une violation potentielle des lois sur les valeurs mobilières ou les préoccupations relatives au respect d'une politique de l'entreprise (collectivement, les « activités protégées »).



Violence et armes en milieu de travail

Nous nous engageons à offrir un milieu de travail sécuritaire à nos collègues, à nos clients et aux visiteurs. Notre société interdit la violence (menace ou réelle) et la présence d'armes sur le lieu de travail. Les comportements interdits comprennent, sans s'y limiter :

- Menacer, attenter à une autre personne ou la blesser physiquement
- Posséder, brandir, entreposer ou utiliser une arme dans les locaux d'Edward Jones, lors d'une activité d'Edward Jones ou dans le cadre des activités d'Edward Jones
- Utiliser une arme pour intimider, attaquer ou blesser une autre personne ou endommager des biens
- Menaces ou dommages intentionnels à des biens

Nos communautés

En tant qu'entreprise qui cherche à faire une différence positive dans le monde grâce au travail que nous faisons, nous nous concentrons sur les principaux défis dans trois axes d'impact de notre raison d'être. Ce sont des domaines où les compétences et les passions de nos talentueux associés se recoupent avec notre capacité à avoir le plus grand impact pour améliorer la vie de nos clients et de nos collègues, dans l'intérêt de nos communautés. Vous trouverez de plus amples renseignements sur notre stratégie dans notre rapport annuel « Raison d'être, inclusion et citoyenneté », qui est disponible à edwardjones.com/growingourimpact.

Établir des partenariats pour une solidité financière durable



Nous croyons en la force de la connaissance et de la confiance financières, combinées à une approche personnelle, fondée sur des besoins, afin de bâtir une solidité financière durable.

Le partenariat pour une solidité financière durable englobe : notre travail visant à produire de meilleurs résultats financiers et à améliorer la mobilité intergénérationnelle pour nos clients, en aidant les gens à constituer leur patrimoine, à le faire fructifier, à le transmettre et à en faire don; la gamme de ressources financières et d'avantages que nous offrons à nos collègues; et le travail que nous faisons pour ouvrir l'accès aux ressources, à la formation et aux conseils en matière financière dans nos communautés.

Promouvoir un avenir en santé



Nous croyons que les problèmes de santé omniprésents empêchent les gens de se bâtir un patrimoine, de le maintenir et d'en profiter.

C'est pourquoi nous nous efforçons de promouvoir le bien-être financier, physique et émotionnel des personnes aux prises avec des problèmes de santé, afin que chaque personne puisse vivre une vie enrichissante. Pour nous, il s'agit d'offrir des produits et des services durables qui s'adaptent aux objectifs, aux besoins et aux valeurs globaux de nos clients; de fournir à nos collègues des outils de santé et de mieux-être pour favoriser leur bien-être; et d'établir des partenariats et d'œuvrer à la promotion du mieux-être et de la durabilité dans les communautés.

Développer une croissance inclusive



Nous croyons que chaque personne mérite d'avoir la possibilité de s'épanouir, peu importe son point de départ.

L'accent que nous mettons sur la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) commence au sein de notre société et s'étend à nos communautés locales. Nous nous efforçons de répondre à un plus large éventail de besoins, de niveaux de revenu et d'antécédents pour nos clients actuels et potentiels. Nous entendons ainsi créer une organisation plus diversifiée, équitable et inclusive pour nos collègues, et apporter des changements sociétaux à long terme en investissant dans l'égalité d'accès aux occasions économiques au sein de nos communautés.

Notre société

Nous nous engageons à servir plus de clients de façon plus complète afin d'avoir une plus grande incidence sur des générations de familles et de communautés. Notre esprit de partenariat dynamise notre culture en tant qu'équipe Edward Jones UNIE. En tant que société, nous dirigeons avec courage, bâtissons des équipes très efficaces, inspirons la croissance personnelle et façonnons notre avenir.



Edward Jones^{MD}





Manuel de conformité

Tous les associés doivent connaître le contenu du Manuel de conformité d'Edward Jones et le lire au moins une fois par année. Bien que le manuel traite de politiques de conformité, les associés doivent se conformer aux lois, aux règles et aux règlements du secteur et de la juridiction applicable, que ces autorités soient couvertes ou non dans le manuel.

Les infractions aux lois, aux règles, aux règlements et aux politiques de la société peuvent donner lieu à des sanctions disciplinaires ou réglementaires contre une personne associée, ainsi qu'à des amendes ou à des responsabilités en cas de pertes consécutives découlant de la violation.



Code de conduite des partenaires de produits

Pour nous assurer que les partenaires de produits partagent notre engagement à faire des recommandations de placement appropriées, nous avons élaboré un Code de conduite des partenaires de produits qui est partagé avec tous les partenaires de produits admissibles à l'achat aux États-Unis et au Canada. Les partenaires de produits aux États-Unis sont invités à signer le Code de conduite.

Celui-ci exige que chaque partenaire de produit agisse conformément à l'obligation du conseiller en investissement de fournir des recommandations de placement appropriées en fonction des besoins de chaque client et non en fonction de la rémunération que le conseiller en investissement peut recevoir d'une recommandation donnée.



Résilience des activités

Nous avons mis en place un plan de continuité des activités qui comprend des procédures d'intervention et de reprise en cas de perturbation importante des activités. Nous réagirons à une importante perturbation des activités en nous employant d'abord à protéger la vie des associés, les renseignements confidentiels des clients et les biens de la société, puis en nous concentrant sur la reprise en temps opportun des activités essentielles. Si une perturbation importante devait se prolonger à long terme, nous avons également mis en place des procédures pour nous assurer que les clients continuent d'avoir rapidement accès à leurs fonds et à leurs titres.

Les plans de continuité des activités font l'objet d'un examen annuel et des révisions sont apportées au besoin pour répondre à l'évolution des besoins d'affaires.

Risque lié aux tiers

La Politique de gestion du risque lié aux tiers de l'entreprise est en place pour établir les exigences et les pratiques utilisées par Edward Jones pour superviser et gérer les tiers avec lesquels nous avons des relations. Le respect de la Politique de gestion du risque lié aux tiers de l'entreprise est essentiel pour atténuer ces risques, car il contribuera à protéger la société et à renforcer notre surveillance relativement aux tiers.



Le risque lié aux tiers est une grande préoccupation pour la société et a plusieurs répercussions à l'échelle de l'entreprise, surtout compte tenu de nos tiers essentiels et de leur importance dans nos secteurs d'activité.

S'ils ne sont pas gérés adéquatement, les tiers peuvent exposer la société à des mesures réglementaires, à des pertes financières, à des litiges, à des dommages à la réputation et à des préjudices potentiels pour nos clients.



Notre engagement

Notre engagement est de laisser les gens et les lieux dans un meilleur état que celui dans lequel nous les avons trouvés et, ensemble, de faire la différence. Nous incarnons notre raison d'être et nous travaillons à l'atteinte de nos objectifs en tant qu'équipe Edward Jones UNIE. Tous les associés doivent :

- Agir conformément aux normes contenues dans le Code de conduite éthique et le Manuel de conformité d'Edward Jones, y compris toute modification apportée par notre société.
- Respecter les politiques et procédures établies par notre société qui peuvent ne pas être explicitement énoncées ou publiées en format complet dans le Code de conduite éthique d'Edward Jones et les manuels connexes. Cela comprend, sans s'y limiter, les exigences imposées par le service de la Conformité et la Supervision sur le terrain, ainsi que les politiques et procédures publiées dans JonesLink.
- Signaler tout écart par rapport aux lois, aux règlements ou aux normes de la société applicables au moyen des ressources de signalement d'Edward Jones décrites dans le présent code. Pour en savoir plus, consultez **nos ressources en matière de signalement**.

Le défaut de se conformer aux politiques et procédures de la société, conformément aux modalités de celles-ci, peut entraîner des mesures disciplinaires de la part d'Edward Jones à son entière discrétion, y compris, mais sans s'y limiter, une supervision accrue, des amendes, la cessation d'emploi et le signalement aux autorités réglementaires.

Edward Jones^{MD}



Nous travaillons ensemble en tant qu'équipe Edward Jones UNIE pour faire ce qui est bon pour les clients que nous servons, pour les communautés dans lesquelles nous vivons et pour les uns pour les autres. L'éthique chez Edward Jones est la responsabilité de chacun.