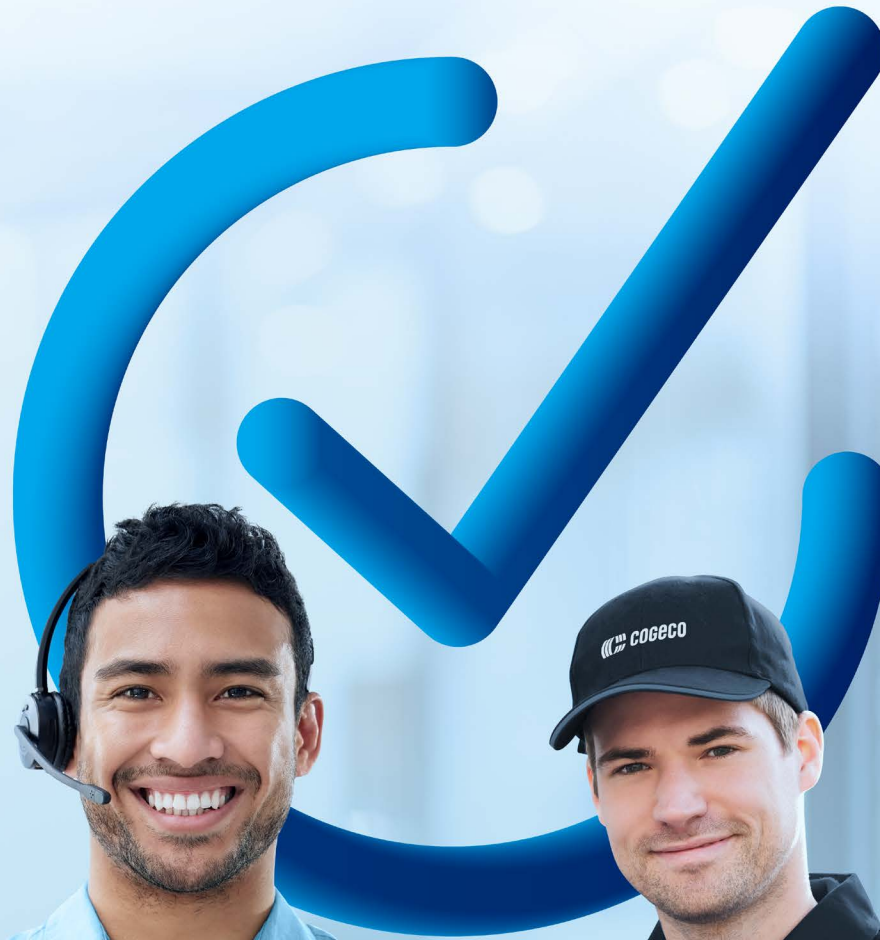


Code d'éthique



Votre monde à vous

Table des matières

Un message de Philippe Jetté et de Louis Audet	1
Aperçu général	2
Nos valeurs communes	4
Principes fondamentaux	
1 ^{er} principe: Respect de la personne	6
2 ^e principe: Respect des clients	9
3 ^e principe: Respect de la collectivité	11
4 ^e principe: Respect de l'environnement	13
5 ^e principe: Respect de l'entreprise et de ses intérêts	15
6 ^e principe: Respect de la loi	21
7 ^e principe: Respect des normes commerciales	23
8 ^e principe: Respect des politiques et des procédures de l'entreprise	25
Administration de ce Code	27
Politiques et autre documentation connexe	30



PHILIPPE JETTÉ

LOUIS AUDET

Un message de Philippe Jetté et de Louis Audet

De nos jours, œuvrer dans le respect de valeurs éthiques est d'une importance capitale pour toute entreprise qui désire réussir sur les marchés mondiaux. De plus en plus, les entreprises font partie intégrante d'une société complexe qui s'attend à ce qu'elles respectent certains standards en ce qui a trait à leur comportement. Les clients, employés et parties prenantes souhaitent s'associer à des entreprises responsables et à des organisations éthiques. Par conséquent, œuvrer avec intégrité représente une composante clé du succès durable.

En tant qu'entreprise, Cogeco s'engage à maintenir de hauts standards en matière de comportement éthique dans ses relations commerciales et professionnelles. Nous sommes très fiers du lien de confiance que nous avons établi au fil des années avec nos clients, fournisseurs, investisseurs, employés et collègues ainsi qu'avec les collectivités que nous desservons, en nous efforçant constamment de les traiter avec équité, honnêteté et intégrité. Ce lien est notre bien le plus précieux.

Chacun de nous, sans égard à notre rôle ou à notre unité d'affaires, doit continuer de faire du comportement éthique une priorité. À titre individuel, nous devons constamment nous remettre en question et nous demander si nous agissons dans le respect de l'éthique. Si vous êtes confronté à un dilemme ou à une situation difficile, souvenez-vous que des outils sont à votre disposition pour vous aider à prendre la bonne décision.

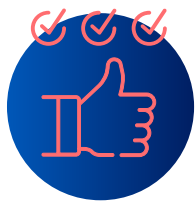
Faites du Code d'éthique de Cogeco l'outil principal et la source de référence vers lequel vous tourner dans ces situations pour vous guider sur la voie du comportement éthique.

Nous croyons fermement que chaque employé de Cogeco est un ambassadeur de Cogeco et, à ce titre, qu'il doit donner l'exemple. Nous avons tous, au sein de nos équipes, la responsabilité de créer un effet d'entraînement qui nous mènera vers des comportements, des choix et des discussions éthiques.

Nous vous remercions pour votre engagement continu envers notre entreprise, nos clients et nos collectivités.

PHILIPPE JETTÉ
Président et chef de la direction
Cogeco inc. et Cogeco Communications inc.

LOUIS AUDET
Président du conseil d'administration
Cogeco inc. et Cogeco Communications inc.



Aperçu général

Ce Code d'éthique (le «Code») se veut un guide de référence quant à la façon adéquate de nous comporter et de favoriser un climat éthique dans notre milieu de travail.

Notre Code décrit les principes qui doivent guider le comportement de toutes les personnes faisant partie du groupe Cogeco («Cogeco») ou contribuant à ses activités, à son image et à sa réputation. Il s'agit essentiellement d'une feuille de route pour aider les individus à prendre des décisions qui respectent les plus hauts standards en matière d'intégrité, de professionnalisme et de comportement éthique.

Plusieurs années ont été consacrées à bâtir notre réputation d'entreprise de communications et de médias socialement responsable et nous devons la maintenir et la sauvegarder pour que notre entreprise puisse croître et prospérer. Nous sommes extrêmement fiers de la réputation de Cogeco et croyons que chaque employé et chaque administrateur partage cette fierté. Pour maintenir la confiance que nous accordent nos parties prenantes, toutes les décisions d'affaires qui sont prises et tous les gestes qui sont posés au nom de Cogeco doivent être évalués en se demandant s'ils sont justes, équitables et légaux.

Ne tenez pas pour acquis que certaines activités sont éthiques uniquement parce qu'elles ne sont pas mentionnées dans ce Code. Ce dernier ne se veut pas une liste exhaustive de toutes les situations possibles ni un substitut à l'exercice du bon sens et du discernement.

Devant un dilemme ou une décision difficile, il est important de vous souvenir qu'en plus du Code, d'autres outils sont à votre disposition pour vous aider à prendre la bonne décision. En cas de doute, cherchez conseil auprès de votre supérieur ou de votre représentant des Ressources humaines ou, encore, adressez-vous à la Ligne d'éthique ou à l'équipe d'Audit interne.

À propos de la Ligne d'éthique de Cogeco

Notre Ligne d'éthique se veut un outil anonyme et confidentiel qui permet aux employés et aux autres parties prenantes de signaler toute violation perçue ou réelle du Code. La Ligne d'éthique peut également être utilisée comme un mécanisme pour obtenir des conseils en matière de comportement éthique et licite. La Ligne d'éthique est gérée par un tiers indépendant (Clearview) qui met à la disposition de toutes les parties prenantes concernées une ligne téléphonique sans frais ainsi qu'un site Web sécurisé (les détails sont fournis en page 3).

Si nous notons quelque chose de préoccupant, si nous commettons une erreur ou si nous sommes témoins d'une erreur commise par autrui, nous devons prendre la parole et réagir de manière adéquate, même si cela est gênant et inconfortable. Détourner le regard ne constitue jamais la bonne solution.

Si vous êtes incertain quant à une décision que vous devez prendre, posez-vous les questions suivantes ; elles pourraient vous aider à faire la lumière sur la situation :

- Pour prendre ma décision, ai-je pris en compte tous les aspects importants et les ai-je bien soupesés ? (test de contenu)
- Suis-je certain qu'en prenant cette décision je suis en conformité avec les obligations légales et les règles internes de l'entreprise ? (test de légalité)
- Assumerai-je ma décision une fois connue ? (test du hiérarchique)
- Serais-je favorable à ce que la même décision, soit prise partout dans l'entreprise dans des cas similaires ? (test d'universalité)
- Est-ce que je considérerais toujours ma décision comme correcte si mon entreprise devait la soutenir sur la place publique ? (test du public)
- Est-ce que j'accepterais ma propre décision si elle me concernait ? (test d'implication)
- Que penserait ma famille de ma décision ? (seconde opinion)

Tout signalement effectué au moyen de la Ligne d'éthique est examiné en profondeur et avec sérieux par la vice-présidente, Audit interne. Les individus sont protégés contre toute forme de représailles lorsqu'ils fournissent des informations de bonne foi. En tant qu'entreprise, nous ne tolérons aucune forme de représailles ou de pression sur les individus qui soumettent des rapports via la Ligne d'éthique.

Champ d'application du Code

Le Code s'applique à toutes les entreprises faisant partie du groupe Cogeco ainsi qu'à tous les administrateurs, dirigeants, employés, représentants et agents de ces entreprises. Il s'applique également à tous les consultants et sous-traitants qui entretiennent une relation avec Cogeco. Dans le Code, les mots « nous », « nos » et « notre » réfèrent à ces individus et aux attentes qu'a Cogeco envers eux. Le Code s'applique que l'on travaille à domicile ou dans les locaux de Cogeco.

Les lois qui s'appliquent

À titre d'entreprise nord-américaine, Cogeco exerce ses activités dans plusieurs pays partout dans le monde. Par conséquent, nous sommes assujettis aux lois de différents territoires et devons donc nous conformer aux lois de tous les territoires où nous exerçons nos activités. En cas de divergence entre le Code et une loi ou un règlement applicable, la loi et/ou le règlement en question auront préséance. Rien dans le Code ne limite les employés à exercer un droit prévu par la loi. En cas de doute, prière de consulter votre service juridique.

En suivant les principes présents dans le Code d'éthique, nous aidons à préserver et à améliorer la crédibilité et la réputation de Cogeco et, ultimement, nous contribuons à son succès et à l'augmentation de sa valeur pour les actionnaires.

Votre voix compte



**Posez une question
ou rapportez une violation**

PAR TÉLÉPHONE

Canada ou États-Unis • 1 877 706-2640

EN LIGNE

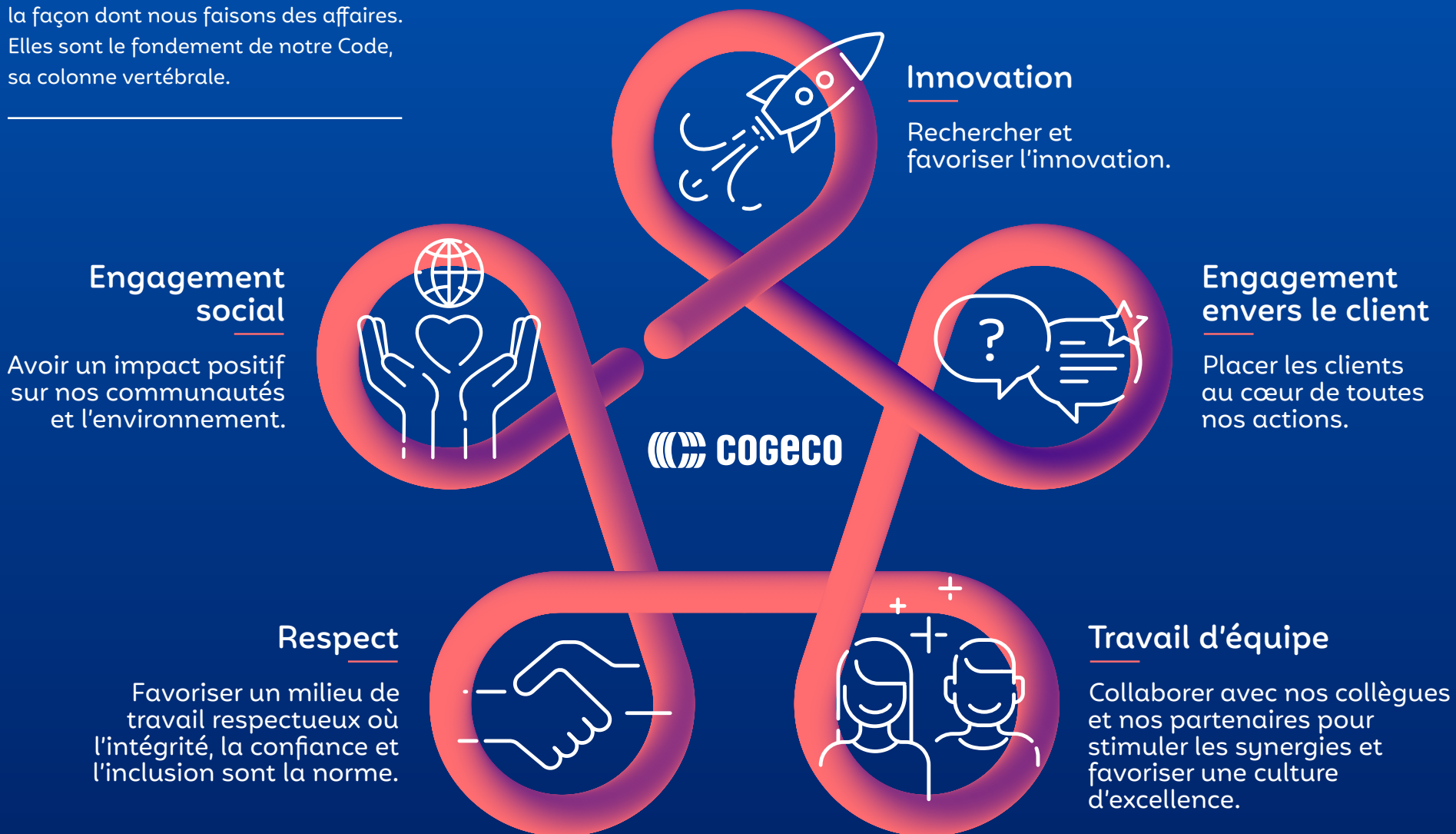
www.clearviewconnects.com

Transmettez-nous vos commentaires ou faites-nous part de tout autre sujet relié à l'éthique chez Cogeco à :
ethics@cogeco.com



Nos valeurs communes

Nos valeurs communes sous-tendent la façon dont nous faisons des affaires. Elles sont le fondement de notre Code, sa colonne vertébrale.



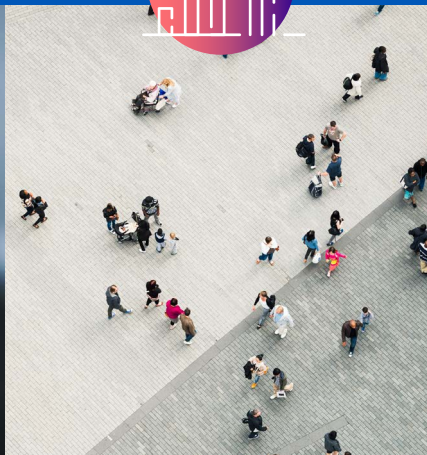
Principes fondamentaux



Respect de la personne



Respect des clients



Respect de la collectivité



Respect de
l'environnement

Respect de l'entreprise
et de ses intérêts



Respect
de la loi



Respect des normes
commerciales



Respect des politiques
et des procédures
de l'entreprise



1.

1^{ER} PRINCIPE

Respect de
la personne



1^{ER} PRINCIPE

Respect de la personne

Cogeco souscrit au principe de l'équité en matière d'emploi et favorise un milieu de travail respectueux où l'intégrité, la confiance et l'inclusion sont la norme. Chez Cogeco, nous croyons fermement que la façon dont nous interagissons les uns avec les autres est indispensable à notre succès. Instaurer des relations de confiance et de respect mutuel est essentiel au rayonnement de notre culture.

Que voulons-nous dire?

- Nous respectons la personne, quelles que soient son origine, ses caractéristiques physiques, son orientation sexuelle, ses croyances, ses opinions ou sa condition sociale (ou toute autre caractéristique protégée par toutes lois applicables) et nous ne tolérons aucune forme de discrimination.
- Nous ne tolérons pas la violence, le harcèlement, l'intimidation ou toute autre forme de comportement abusif.
- Nous accueillons la diversité, encourageons activement l'inclusion et créons un environnement qui favorise l'individualité de chaque personne, et ce, dans l'intérêt de l'entreprise.
- Nous respectons l'honneur, la dignité et la réputation de la personne ainsi que son droit à la vie privée.
- Nous protégeons la santé et la sécurité de la personne et nous assumons individuellement et collectivement la responsabilité de nous assurer que le milieu de travail est sain et sécuritaire.
- Nous collectons, rassemblons, traitons, utilisons et sauvegardons l'information personnelle strictement en conformité avec la loi.
- Nous nous abstenons d'être sous l'influence de l'alcool, de médicaments, ou de drogues tant légales qu'illégales, dans le cadre de l'exercice de nos fonctions.
- Nous sommes engagés à offrir un environnement de travail dans lequel sont respectés les droits de la personne ainsi que des conditions de travail équitables, incluant une rémunération et des heures de travail équitables.
- Nous n'hésitons pas à nous exprimer si nous sommes témoins de toute forme de comportement irrespectueux ou abusif.

Ce que nous ne faisons pas

- Communiquer, propager ou utiliser les moyens de communication de l'entreprise pour communiquer ou propager des propos diffamatoires à l'endroit d'un individu ou dommageables à la réputation d'une entreprise.
- Vendre, offrir, distribuer, consommer, acheter ou avoir en notre possession des drogues tant légales qu'illégales, des armes illégales ou du matériel prohibé dans le milieu de travail, sur la propriété ou dans les véhicules de l'entreprise.
- Recruter, embaucher, rémunérer, évaluer, mettre à pied, sanctionner ou congédier une personne sur la base de critères discriminatoires.
- Commettre, encourager, approuver ou cacher un acte de violence, de harcèlement, d'intimidation ou d'indécence dans le milieu de travail ou à l'extérieur de celui-ci dans le cadre du travail.
- Communiquer ou utiliser des renseignements personnels sans droit ou à des fins personnelles.

Qu'est-ce qui constitue du harcèlement ?

Il s'agit d'une conduite vexatoire, manifestée par des comportements, des paroles et/ou des actes qui sont hostiles et non désirés et qui portent atteinte à la dignité d'une personne ou à son intégrité psychologique ou morale. Une seule occurrence sérieuse d'un tel type de comportement ayant un effet néfaste à long terme sur un employé peut constituer du harcèlement.

Tout employé a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement et nous devons veiller, dans la mesure du possible, à ce qu'aucun employé n'en fasse l'objet. Il est aussi de la responsabilité de chaque employé de signaler toute situation de harcèlement ou de violence. Nous appliquons une approche de «tolérance zéro» selon laquelle le harcèlement psychologique et sexuel n'est pas toléré et peut entraîner des mesures disciplinaires opportunes et appropriées, pouvant aller jusqu'au congédiement.

Un employé qui se croit victime de harcèlement devrait demander à la personne d'arrêter immédiatement. Si le comportement ou les gestes persistent, l'employé doit signaler la situation à un gestionnaire, aux Ressources humaines ou à la Ligne d'éthique.

La politique de Cogeco portant sur un lieu de travail exempt de harcèlement, de discrimination et de violence est disponible sur l'intranet corporatif (1cogeco.com).



- Q.** Durant la pause, un collègue raconte parfois des blagues à caractère inapproprié. Certaines personnes rient, mais certains d'entre nous sont mal à l'aise. Que dois-je faire ?
- R.** Dites à votre collègue que ces blagues vous mettent mal à l'aise et demandez-lui de ne plus en raconter. Si vous n'êtes pas à l'aise d'en parler directement avec votre collègue, ou si en parler à votre collègue ne règle pas la situation, parlez-en à votre supérieur ou à votre représentant aux Ressources humaines, ou adressez-vous à la Ligne d'éthique de Cogeco ou l'équipe d'Audit interne.

2.

2^E PRINCIPE

Respect
des clients



2^E PRINCIPE

Respect des clients

Nos clients sont au cœur de toutes nos actions et nous nous engageons à leur offrir un service de qualité supérieure. Nous voulons établir et entretenir des relations avec nos clients qui sont fondées sur la clarté, l'honnêteté, l'intégrité, l'écoute, la qualité d'exécution, l'efficacité et la courtoisie. Nous sommes aussi fermement engagés à faire usage de pratiques de vente éthiques, puisque cela est bon pour les affaires et permet de développer et de maintenir des relations profitables à long terme avec nos clients, tout en renforçant notre réputation.

Que voulons-nous dire ?

- Nous respectons nos clients à la fois en tant que personne qu'en tant que consommateur de nos produits et services.
- Nous respectons nos engagements envers nos clients.
- Nos publicités et nos promotions présentent nos produits et services de manière juste et honnête.
- Nos communications et nos contacts avec les clients sont toujours respectueux et courtois, même dans les circonstances où le client fait preuve d'un manque de respect ou de courtoisie envers nous.
- Nous traitons et protégeons les renseignements personnels de nos clients conformément à la réglementation en la matière.

Ce que nous ne faisons pas

- Avoir délibérément recours à des pratiques de vente trompeuses ou agressives avec les clients.
- Insulter, harceler, intimider ou dénigrer un client ou utiliser un langage injurieux ou grossier dans une communication avec un client.
- Obtenir, divulguer, utiliser ou conserver des renseignements personnels sur un client sans droit ou à des fins personnelles.
- Traiter nos clients selon des critères discriminatoires.
- Offrir à un client des considérations qui ne sont pas consignées à son dossier ou qui diffèrent des offres de service dûment autorisées.
- Demander des pots-de-vin aux clients et en accepter, qu'ils soient sous forme monétaire ou autre.



Q. Je travaille au centre d'appel et je remarque que mon collègue excelle dans l'acquisition de nouveaux clients. Je lui demande quel est son secret et il m'indique qu'il obtient de très bons résultats en vendant un nouveau produit pour lequel une période d'essai gratuite de 30 jours existe. Je suis surpris car je n'obtiens pas le même résultat avec le même produit. Quelques jours plus tard, je l'entends parler au téléphone avec un nouveau client et je note qu'il omet de mentionner que le client sera facturé s'il procède à l'annulation de son service pendant la période d'essai. Mon collègue me dit qu'il ne mentionne pas cette information volontairement puisqu'il ne serait ainsi pas en mesure de conclure autant de ventes et qu'il a besoin de ses commissions. Que faites-vous dans les circonstances ?

R. Les agissements de votre collègue sont considérés comme des pratiques de vente non éthiques puisqu'il trompe volontairement le client en ne lui fournissant pas toutes les informations nécessaires à sa prise de décision. Vous devez signaler les agissements de votre collègue à votre gestionnaire ou à la Ligne d'éthique.

3.

3^e principe

Respect de
la collectivité



3^E PRINCIPE

Respect de la collectivité

Alors que nous nous efforçons de surpasser notre concurrence, nous le faisons de façon honnête, ouverte, équitable et avec intégrité. Nous ne tolérons aucune forme de malhonnêteté et sommes engagés à traiter équitablement nos fournisseurs, nos actionnaires, les organismes de réglementation et les autres parties prenantes avec qui nous faisons affaire partout dans le monde. Nous avons une politique de tolérance zéro à l'égard de la corruption et nous ne permettons pas à de tierces parties qui nous représentent de s'engager dans ce type de conduite. La corruption est totalement à l'encontre de notre mission et de nos valeurs fondamentales. Nous favorisons et encourageons une conduite des affaires éthique et socialement responsable, et souhaitons avoir un impact positif sur nos communautés.

 Que voulons-nous dire ?

- Nous nous assurons que toute contribution en argent, en biens ou en services pour le compte ou aux frais de l'entreprise est documentée, conforme aux règles applicables et dûment autorisée.
- Dans toutes nos communications avec des institutions, des organismes de réglementation ou des entreprises, nous nous assurons que nos intérêts personnels, s'il y a lieu, sont clairement identifiés comme tels, sont licites, n'entrent pas en conflit avec les objectifs de l'entreprise et ne sont pas de nature à nuire à l'exercice des activités de l'entreprise.
- Nous interagissons avec les institutions, les organismes de réglementation et les entreprises avec franchise, efficacité et courtoisie dans le respect des valeurs démocratiques, des lois et de l'intérêt commun.
- Nous incarnons les valeurs fondamentales que sont l'intégrité, le respect d'autrui, l'écoute et le sens des responsabilités dans le rôle que nous jouons à titre personnel dans la société.
- Nous appuyons le développement économique, social et culturel des collectivités où l'entreprise est présente, conformément à nos politiques.

 Ce que nous ne faisons pas

- Accepter, autoriser, verser ou cacher des commissions, des pots-de-vin ou des avantages en argent, en biens ou en services ou effectuer des contributions politiques ou autres (incluant des dons de charité ou des commandites) afin d'obtenir, de retenir ou d'influencer des décisions d'affaires ou de sécuriser toutes autres formes d'avantages inappropriés.
- Solliciter un avantage personnel d'une institution, d'un organisme de réglementation ou d'une entreprise dans le cadre de nos fonctions, obligations ou responsabilités professionnelles.
- Prétendre faussement ou faire croire à tort que Cogeco appuie, finance ou approuve toute activité, toute prise de position ou tout intérêt de nature personnelle.
- Effectuer toute forme de « paiement de facilitation » à un agent public. Un paiement de facilitation est un petit pot-de-vin (on parle aussi de paiement d'accélération ou destiné à "huiler les rouages") versé pour s'assurer qu'un acte ou un service de routine dont l'auteur du paiement est déjà en droit de bénéficier sera effectivement ou plus rapidement accompli.

- Tromper délibérément une institution, un organisme de réglementation ou une entreprise relativement aux affaires de Cogeco ou entraver volontairement ses activités ou ses procédures.



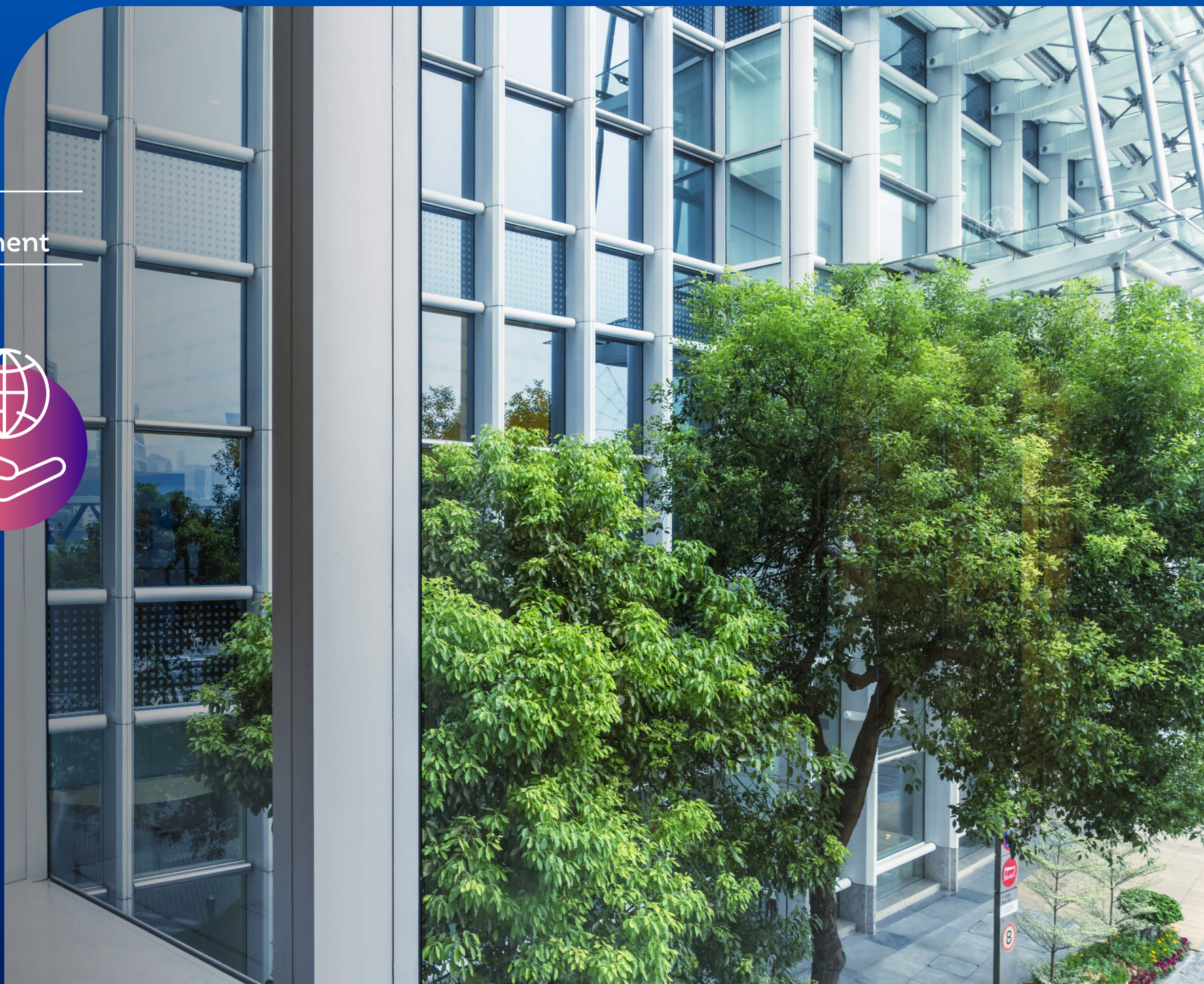
Q. L'appel d'offres d'un client commercial potentiel comprend un élément que Cogeco ne peut lui fournir. Je ne veux pas que ce seul élément mette en péril nos chances de succès. Puis-je simplement indiquer sur l'appel d'offres que nous sommes en mesure de le lui fournir et me préoccuper des conséquences plus tard ?

R. Non. Nous ne devons jamais prendre un engagement que nous ne pourrions pas tenir et nous devons être diligents, rigoureux et honnêtes dans toutes nos activités professionnelles. Tout manquement de ce genre est non seulement contraire à l'éthique, mais il pourrait nuire grandement à la réputation de Cogeco sur le marché.

4.

4^E PRINCIPE

Respect de
l'environnement



4^E PRINCIPE

Respect de l'environnement

Chez Cogeco, nous nous préoccupons de l'environnement dans le cadre de toutes nos activités et opérations. Nous nous efforçons d'exercer nos activités de la façon la plus respectueuse de l'environnement possible. Nous sommes résolument engagés à réduire progressivement notre empreinte environnementale, tel qu'énoncé dans la Politique de responsabilité sociale d'entreprise de Cogeco.

Que voulons-nous dire ?

- Nous nous assurons de respecter toutes les lois et tous les règlements environnementaux applicables.
- Nous contribuons à la lutte aux changements climatiques en mesurant, en gérant et en réduisant significativement nos émissions de gaz à effet de serre.
- Nous nous efforçons de réduire les déchets et nous nous assurons que ces derniers sont adéquatement récupérés et détruits, notamment les déchets électroniques.
- Nous informons nos supérieurs de tout changement d'activité ou de circonstance relatif à nos activités qui pourrait engendrer un nouveau risque environnemental ou augmenter un risque environnemental.
- Nous utilisons les ressources et l'énergie de façon économique et efficiente.
- Nous intégrons des critères environnementaux dans notre processus décisionnel et attendons de nos fournisseurs qu'ils s'efforcent de minimiser leurs impacts environnementaux.
- Nous rendons compte de manière transparente et périodique à nos parties prenantes sur nos initiatives et performance environnementales.

Ce que nous ne faisons pas

- Cacher une situation de non-conformité aux lois et règlements environnementaux.
- Décharger ou jeter des rebuts en contravention des règles applicables.
- Polluer ou causer un risque environnemental dans les locaux, les véhicules ou les terrains de l'entreprise, ou n'importe où ailleurs.



Q. Je pense que l'une des pratiques dans mon milieu de travail n'est pas conforme à une loi environnementale, mais mon supérieur n'est pas d'accord. Puisque je l'ai déjà signalé, dois-je simplement laisser tomber ?

R. Non. Vous ne devez pas laisser tomber, puisque la pratique dont il est question pourrait nuire à l'environnement et, éventuellement, ternir la réputation de Cogeco. Vous pouvez signaler vos préoccupations par l'entremise de la Ligne d'éthique, de façon anonyme. Vous ne subirez pas de représailles pour avoir signalé vos préoccupations de façon sincère, peu importe ce qui en découle.

5.

5^E PRINCIPE

Respect de
l'entreprise et
de ses intérêts



5^E PRINCIPE

Respect de l'entreprise et de ses intérêts

Le succès continu de Cogeco dépend des rapports honnêtes, transparents, loyaux et efficaces que la société maintient avec les gens et les entreprises avec qui elle transige. Plus précisément, il s'agit pour Cogeco de préserver sa réputation, sa situation concurrentielle, ses droits et son actif, de protéger ses renseignements confidentiels et de s'assurer qu'il n'y a ni conflit d'intérêts ni délit d'initié.



Que voulons-nous dire ?

- Nous agissons avec honnêteté, loyauté et transparence dans l'exercice de nos fonctions, obligations et responsabilités professionnelles.
- Nous évitons d'agir d'une façon susceptible de nuire à la situation concurrentielle de Cogeco.
- Nous évitons les situations de conflits d'intérêts ou les situations où il y a apparence ou perception de conflits d'intérêts, et signalons immédiatement de telles situations en utilisant le formulaire de «Déclaration de conflit d'intérêts» de Cogeco. Pour plus d'informations sur les conflits d'intérêts, référez-vous à la section «Qu'est-ce qui constitue un conflit d'intérêts?» à la page 19 de ce document.
- Nous respectons les règles de divulgation des renseignements financiers et autres renseignements importants des autorités de valeurs mobilières, et nous nous assurons que toute divulgation de ces renseignements est autorisée et faite conformément à la Politique de divulgation de Cogeco.
- Nous respectons et protégeons le caractère privilégié de toute information confidentielle ou tout secret professionnel et nous reconnaissons nos obligations de discrétion à cet égard, sous réserve des modalités ou exceptions prévues par la loi. Ceci est applicable que l'on travaille à distance ou dans l'un des locaux de Cogeco.
- Nous choisissons nos partenaires sur la base de leurs mérites, sans faire acte de parti pris ou de discrimination.
- Nous ne commettons aucun délit d'initié et nous respectons la Politique relative aux opérations d'initiés, en vigueur au sein de l'entreprise.
- Nous faisons preuve de professionnalisme et exerçons notre jugement dans le cadre de nos interactions dans les médias sociaux, quelle que soit leur forme, que nous soyons au travail ou non, conformément aux exigences de la Politique sur l'utilisation des médias sociaux de Cogeco. Nous nous assurons que nos activités personnelles en ligne ne nuisent pas à notre travail ou à nos engagements professionnels et nous respectons la relation de travail qui nous unit à Cogeco.
- Nous respectons et préservons, à tous égards, la propriété intellectuelle, les actifs et les autres biens de Cogeco et nous ne les utilisons pas pour des fins non liées à notre emploi.
- Nous payons nos propres frais de déplacement, de repas et d'hébergement lorsque nous nous déplaçons à l'extérieur du bureau pour rencontrer un fournisseur ou un fournisseur éventuel. Ces frais nous sont ultérieurement remboursés par Cogeco.
- Nous faisons preuve de la même éthique de travail, que nous travaillions de la maison, des locaux de Cogeco ou d'ailleurs.
- Nous nous assurons que l'information et les rapports que nous produisons dans le cadre de nos fonctions, devoirs et responsabilités professionnelles sont véridiques et ne comportent pas d'inexactitudes ni de commentaires susceptibles d'être trompeurs à l'égard de la situation de Cogeco ou du sujet traité dans le rapport.



- Q.** Je suis présent sur les réseaux sociaux. Si j'ai l'occasion de publier des renseignements qui seraient profitables pour nos affaires, puis-je les publier ?
- R.** Vous ne pouvez pas parler au nom de Cogeco. Si vous affichez des renseignements au sujet de vos responsabilités professionnelles, vous devez divulguer votre lien avec Cogeco et énoncer clairement que vos commentaires personnels sont le reflet de vos propres opinions et ne reflètent pas nécessairement les opinions de Cogeco. Ne publiez jamais des renseignements confidentiels de Cogeco sur les réseaux sociaux ou sur tout autre site Web. Assurez-vous de toujours respecter la relation de travail qui vous unit à Cogeco.

⊗ Ce que nous ne faisons pas

- Utiliser le temps de travail, les ressources, l'information, ou tout autre actif ou service de Cogeco dans le cadre d'un emploi exercé à l'extérieur de l'entreprise.
- Faire concurrence à Cogeco, directement ou indirectement, en fournissant des services semblables à ceux que fournit Cogeco sur l'un de ses territoires.
- Donner accès à des informations confidentielles, les communiquer ou discuter de celles-ci. Ces informations comprennent notamment des listes de clients ou de fournisseurs, des stratégies de vente, les plans de marketing, les données de ventes et parts de marché ou tout autre secret commercial à des personnes qui n'y ont pas droit, notamment à un concurrent ou à une personne liée à un concurrent.
- Communiquer avec les médias pour le compte ou au sujet de l'entreprise, sans être un porte-parole autorisé ou contrairement aux politiques et procédures de l'entreprise applicables.
- Publier toute information qui pourrait nuire aux intérêts de Cogeco dans nos interactions sur les médias sociaux, peu importe la plateforme utilisée.
- Utiliser le temps de travail ou les locaux ou les ressources de l'entreprise à des fins illicites ou contraires aux politiques et procédures applicables de l'entreprise.
- Profiter personnellement ou faire profiter une autre personne d'un renseignement d'initié.
- Accepter ou solliciter un cadeau ou autre avantage d'une tierce partie, notamment sous forme de divertissement ou d'hospitalité, sauf ceux de nature modeste et usuelle qui n'entachent pas notre intégrité ou notre indépendance ou qui n'influent pas sur les décisions que nous pourrions prendre pour le compte de Cogeco et qui sont conformes à la Politique sur les cadeaux et divertissements de Cogeco.
- Conclure des transactions avec une entreprise dans laquelle nous ou tout membre de notre famille avons ensemble une participation importante ou dépassant 5%.
- Falsifier ou approuver la falsification de registres, comptes, données ou rapports de l'entreprise ou dissimuler la connaissance de telles situations.



- Q.** Je travaille dans un centre d'appels. Puis-je utiliser mon accès au système pour mettre à jour ou consulter des renseignements concernant mes amis ou ma famille ?
- R.** Non. Dans le cadre de votre rôle chez Cogeco, vous ne devez pas traiter une situation qui vous concerne directement ou qui touche quelqu'un que vous connaissez, ni y être impliqué. Évitez toute situation qui pourrait être perçue comme inappropriée. Si on vous demande de traiter le compte d'un membre de votre famille ou d'un ami, signalez votre relation à votre supérieur et demandez à ce que le dossier soit transféré à un collègue. Si un membre de votre famille ou un ami vous demande de traiter une transaction dans son compte, indiquez-lui que vous n'êtes pas autorisé à le faire et demandez-lui de communiquer directement avec le centre d'appels pour que sa demande soit traitée par quelqu'un d'autre.



Qu'est-ce qui constitue un conflit d'intérêts?

Il y a conflit d'intérêts lorsque les intérêts personnels ou privés d'une personne entrent ou peuvent sembler entrer en conflit avec les intérêts de Cogeco. Il s'agit de toute situation dans laquelle un observateur impartial pourrait raisonnablement se demander si les actions d'un individu sont influencées par des considérations privées ou personnelles.

Pourquoi devons-nous éviter les situations de conflit d'intérêts?

Cogeco s'attend et requiert de ses employés qu'ils agissent toujours dans les intérêts fondamentaux de Cogeco. Toutes nos décisions doivent toujours être prises exclusivement sur la base de critères objectifs et nous ne devons jamais nous permettre d'être biaisés par nos intérêts personnels ou nos relations. Les employés ne doivent pas seulement éviter les situations réelles de conflit d'intérêts, mais également les situations d'apparence de conflit d'intérêts. Nous devons tous nous rappeler que la perception est souvent associée à la réalité. Tous les employés ont la responsabilité de divulguer formellement toute situation de conflit d'intérêts, réelle et perçue, via le Formulaire de déclaration de conflit d'intérêts. Cogeco travaillera de pair avec l'employé afin de trouver une solution qui n'est pas préjudiciable aux intérêts de la Société.

Il n'est pas possible de fournir des lignes directrices qui couvrent l'ensemble des situations éventuelles menant à un conflit d'intérêts. L'information présentée ci-contre a pour objectif de servir de guide quant aux situations les plus fréquentes où un conflit d'intérêts peut survenir.

RELATIONS PERSONNELLES

Un conflit d'intérêts peut survenir lorsqu'un employé de Cogeco a l'autorité requise pour promouvoir ses propres intérêts ou les intérêts d'un membre de sa famille ou d'un ami proche. Des exemples de situations dans cette catégorie comprennent :

- Un employé qui embauche, ou participe à une décision d'embauche, un membre de sa famille ou quelqu'un avec qui il a une relation personnelle. Un employé qui recommande l'embauche d'un membre de sa famille ou d'un ami doit divulguer la relation au moment de la recommandation.
- Un employé qui supervise un membre de sa famille ou un ami, directement ou indirectement. Par indirectement, Cogeco entend un employé qui se rapporte à un de vos employés ou autres subalternes. Par supervision, Cogeco entend un employé qui a l'autorité de prendre des décisions à l'égard d'un autre employé en ce qui a trait à l'évaluation de sa performance, à l'assignation de son travail, aux mesures disciplinaires, à la terminaison d'emploi, etc.
- Un employé qui traite des transactions dans son propre compte ou dans le compte d'un membre de sa famille ou d'un ami.

INTÉRÊTS EXTERNES

Un conflit d'intérêts peut survenir lorsqu'un employé de Cogeco s'engage dans des activités d'affaires externes à Cogeco, même lorsque ces activités sont effectuées durant les temps libres de l'employé. Des exemples de situations dans cette catégorie comprennent :

- Un employé qui utilise de l'équipement de Cogeco (tels des outils, des téléphones portables et des ordinateurs) afin d'effectuer des activités liées à un autre emploi / à des activités d'affaires externes à Cogeco.
- Un employé qui effectue des activités d'affaires externes à Cogeco / qui effectue des tâches associées à un autre emploi pendant ses heures de travail chez Cogeco.
- Un employé engagé dans des activités d'affaires externes (ex. un employé qui possède sa propre entreprise ou qui détient un emploi au sein d'une autre organisation) qui offre des produits et/ou des services qui peuvent être considérés comme en compétition avec les activités de Cogeco, même si ces activités sont effectuées à l'extérieur des heures de travail de Cogeco de l'employé.
- Un employé qui a un intérêt externe requérant tellement de temps et d'énergie que cela interfère avec sa capacité à s'acquitter de ses engagements auprès de Cogeco.

RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS

En tant qu'employé, vous pouvez rencontrer plusieurs situations susceptibles de représenter un conflit d'intérêts en lien avec une tierce partie telle qu'un fournisseur. Des exemples dans cette catégorie comprennent :

- Un employé qui engage Cogeco dans une relation d'affaires avec une entreprise qu'il détient (en totalité ou partiellement) ou qui est gérée par un membre de sa famille ou par une relation personnelle.
- Un employé qui est dans une position d'influencer la relation de Cogeco avec un fournisseur ou de prendre des décisions en lien avec ce fournisseur alors qu'un membre de sa famille travaille pour le fournisseur en question.

RECEVOIR ET OFFRIR DES CADEAUX ET DES DIVERTISSEMENTS

Bâtir des relations avec des clients, des fournisseurs et d'autres partenaires d'affaires fait partie intégrante de faire des affaires et il est d'usage de recevoir ou d'offrir des cadeaux et des divertissements dans le cadre de ce processus. Toutefois, ces cadeaux et divertissements peuvent mener à des conflits d'intérêts apparents ou réels susceptibles d'avoir des répercussions négatives pour les employés et la Société.

Comme principe de base, les cadeaux et/ou les divertissements doivent être d'une valeur modeste, non récurrents, de bon goût et offerts dans le cours normal des activités. En tant qu'employé, vous ne devez jamais solliciter ou encourager la réception de cadeaux, d'hospitalité, de divertissements ou de tout autre élément pour des fins personnelles, même pendant la période traditionnelle d'échange de cadeaux. Vous ne devez également jamais user de votre rôle et de vos responsabilités chez Cogeco pour solliciter des fournisseurs de Cogeco pour des causes personnelles. Les employés de Cogeco doivent se référer à la Politique sur les cadeaux et divertissements pour plus de détails à ce sujet.



6.

6^E PRINCIPE

Respect
de la loi



Familiarisez-vous avec les lois, les règlements et les règles qui s'appliquent à votre travail et respectez-les. N'oubliez pas que l'ignorance n'est pas une excuse! Soyez à l'affût de pratiques contraires à l'éthique et assurez-vous d'agir de façon éthique.

6^E PRINCIPE

Respect de la loi

Cogeco doit se conformer à un vaste ensemble de lois et de règlements imposés par les gouvernements fédéraux, provinciaux et d'États, et par les administrations municipales. Nous avons pour principe de nous conformer, à tous les égards importants, aux lois et règlements qui s'appliquent aux activités de Cogeco. Il n'est jamais acceptable d'enfreindre la loi, même si vous pensez le faire pour le bien de l'entreprise.

Que voulons-nous dire ?

- Nous nous assurons que Cogeco se conforme à toutes les lois et à tous les règlements en matière de valeurs mobilières, aux normes comptables, aux contrôles comptables et aux pratiques de vérification applicables. Nous nous assurons que toutes les déclarations et remises aux autorités fiscales ainsi que tous les renseignements qui servent à cette fin sont complets et exacts et soumis dans les délais.
- Nous nous conformons à toutes les lois anticorruption applicables dans les pays où nous opérons.
- Lorsque nous ne sommes pas sûrs des lois et règlements applicables, nous n'hésitons pas à demander des éclaircissements à notre gestionnaire.

Ce que nous ne faisons pas

- Tolérer des activités, comportements, actions ou omissions qui constituent une infraction criminelle ou qui ont pour but de causer sciemment préjudice, et sans droit à un individu ou une entreprise.
- Refuser de nous conformer à toute loi ou à tout règlement ou jugement définitif dans l'exercice de nos fonctions et responsabilités professionnelles.
- Faire des déclarations trompeuses ou inexactes au sujet d'un élément figurant dans nos états financiers ou nos rapports financiers.
- Participer à des activités impliquant de la fraude, des détournements de fonds ou d'actifs, de l'extorsion, du vol ou tout autre dommage intentionnel aux actifs de la Société, de nos clients ou de toutes autres tierces parties.
- Fournir des renseignements faux ou trompeurs dans le but de cacher une infraction.
- Comploter pour fixer les prix ou autres modalités de l'offre d'un produit ou d'un service ou pour restreindre la concurrence dans l'offre d'un produit ou d'un service.
- Télécharger ou communiquer du matériel pornographique ou tout autre matériel illicite en utilisant les moyens de communication de Cogeco.



Q. J'ignore quels sont les lois, les règlements et les règles qui s'appliquent spécifiquement à mon travail. Que dois-je faire ?

R. Vérifiez auprès de votre supérieur ou de votre représentant aux Ressources humaines. Vous pouvez également discuter de votre situation avec le service juridique de votre unité d'affaires.

7.

7^e PRINCIPE

Respect
des normes
commerciales



7^E PRINCIPE

Respect des normes commerciales

Chez Cogeco, nous travaillons sans relâche pour obtenir d'excellents résultats, ce qui est la clé de notre succès. Bien qu'il soit indéniable que les profits sont importants, ils ne représentent pas tout. La façon dont on les génère est également importante. Nous prospérons en nous fixant des attentes élevées et cet objectif va au-delà du respect des lois et des règlements. Essentiellement, c'est un engagement de nous conformer aux normes d'affaires qui s'appliquent à notre travail, à nos fonctions, à nos obligations et à nos responsabilités et d'adopter les meilleures pratiques d'affaires possibles.

Que voulons-nous dire?

- Nous obtenons du succès en démontrant notre excellence et non en dénigrant nos concurrents.
- Nous recueillons des renseignements sur la concurrence de façon éthique, légitime et respectueuse.
- Nous veillons à ce que toutes nos activités, toutes nos transactions et tous nos paiements en espèces soient clairement documentés et dûment consignés dans les systèmes comptables.
- Nous nous assurons que nos pratiques commerciales se conforment aux normes réglementaires applicables aux activités de Cogeco.
- Nous concluons des contrats ou des engagements liant l'entreprise uniquement dans le cadre de nos fonctions, devoirs, responsabilités et niveaux d'autorisation prescrits, conformément aux politiques et procédures applicables.

Ce que nous ne faisons pas

- Soumettre ou autoriser des rapports faux ou trompeurs aux autorités de réglementation.
- Utiliser des pratiques prohibées ou déloyales.
- Négocier ou conclure un engagement pour le compte de Cogeco sur la base de représentations ou de garanties que l'on sait fausses ou trompeuses.
- Utiliser le chantage ou tout autre moyen illégal dans nos rapports commerciaux.
- Conclure des engagements avec des consultants, fournisseurs ou sous-traitants en contravention de nos politiques et procédures applicables en matière d'impartition ou sans vérification préalable des compétences et aptitudes ou pour des considérations illicites.



- Q.** Un membre de ma famille travaille pour un concurrent et pourrait me fournir des renseignements confidentiels et exclusifs qui permettraient à Cogeco d'obtenir un avantage sur le marché. Dois-je obtenir ces renseignements et les communiquer à la direction de Cogeco?
- R.** Non. Obtenir des renseignements confidentiels et exclusifs de cette manière est contraire à l'éthique et ce n'est pas de cette façon que Cogeco souhaite exercer ses activités.

8.

8^E PRINCIPE

Respect des
politiques et
des procédures
de l'entreprise



8^E PRINCIPE

Respect des politiques et des procédures de l'entreprise

Nous voulons faire des affaires de la bonne façon, de manière cohérente, disciplinée et rigoureuse. Par conséquent, Cogeco a élaboré et mis en œuvre des politiques d'entreprise ainsi que des politiques et des procédures propres à ses unités d'affaires. Elles sont les assises sur lesquelles repose notre façon de faire des affaires et elles nous permettent d'établir nos attentes.



Que voulons-nous dire?

- Nous nous assurons de prendre connaissance des politiques et des procédures d'entreprise et propres aux unités d'affaires qui s'appliquent dans le cadre de nos fonctions, devoirs ou responsabilités.
- Nous nous assurons que toute dérogation ou non-conformité à une politique ou procédure est pleinement et honnêtement justifiée, est dûment signalée et est approuvée par l'autorité compétente au sein de Cogeco.
- Nous nous conformons non seulement à la lettre, mais aussi à l'esprit des politiques et procédures d'entreprise et des unités d'affaires de façon à ce que leur objectif soit atteint à tous égards et en toutes circonstances.
- Nous signalons à un supérieur tout problème réel d'interprétation ou d'application relatif à une pratique, politique ou procédure d'entreprise ou d'une unité d'affaires et nous nous appliquons à trouver une solution de façon honnête et diligente.



Ce que nous ne faisons pas

- Contourner délibérément une règle ou une exigence contenue dans une politique ou procédure d'entreprise ou d'une unité d'affaires.
- Divulguer une politique ou une procédure interne d'entreprise ou d'une unité d'affaires à un concurrent, sauf si cette politique ou procédure est déjà publique.

Remplissez un formulaire de déclaration de conflit d'intérêts et soumettez-le promptement à ethics@cogeco.com, chaque fois que survient un nouveau conflit d'intérêts, qu'il y a perception de conflit ou que la possibilité qu'un conflit d'intérêts survienne.



Q. En traitant une transaction particulière, je suis incapable de respecter l'une des politiques de Cogeco. Je suis incertain des conséquences d'une telle non-conformité et j'ignore qui je dois informer de la situation. Que dois-je faire ?

R. Informez votre supérieur de la situation de non-conformité et discutez ensemble des conséquences. De plus, informez le propriétaire de la politique, tel qu'indiqué dans la politique concernée. Le propriétaire de la politique saura vous aider à déterminer si des approbations et des divulgations additionnelles sont requises.

Administration de ce Code

Nos responsabilités

Cogeco s'engage à revoir ce Code sur une base annuelle et à s'assurer qu'il est disponible en tout temps à tous les employés. En tant qu'employé, vous devez lire le Code d'éthique en entier et en attester par écrit au moment de l'embauche, mais, également par la suite, annuellement, via votre formulaire d'évaluation du rendement. Tous les employés doivent confirmer avoir lu et compris les dispositions et accepté de respecter les conditions du Code. Les employés sont également responsables de divulguer, en temps opportun, tout conflit d'intérêts en utilisant le Formulaire de déclaration de conflit d'intérêts disponible sur l'intranet. Finalement, nous sommes collectivement responsables de soulever les préoccupations au sujet de violations potentielles du Code, et ce, en temps opportun.

Nous comprenons que toute violation de ce Code entraîne des conséquences

Une violation démontrée du Code peut entraîner des sanctions en vertu des lois applicables, mais, en tant qu'employé, vous pouvez également être réprimandé, rétrogradé, suspendu ou même congédié, selon la gravité de la violation. En tant que consultant ou sous-traitant, une violation du Code pourrait entraîner la résiliation ou le non-renouvellement de votre contrat et le recouvrement de biens ou de sommes dues à Cogeco.

Un employé peut également faire l'objet de mesures disciplinaires s'il incite d'autres employés à contrevenir à ce Code, s'il dissimule une violation connue, s'il choisit de ne pas collaborer à une enquête relative à une possible violation du Code ou s'il fait obstacle à ladite enquête, s'il accuse faussement et sciemment un autre employé d'une violation ou s'il exerce des représailles à l'encontre d'une personne qui signale ou qui soupçonne une violation.

Nous signalons les violations de ce Code

Si vous soupçonnez une violation de ce Code ou si vous en avez connaissance, vous avez l'obligation de la signaler immédiatement en utilisant la ligne téléphonique sans frais ou le site Web, tous deux confidentiels, sécurisés, gérés par une tierce partie et décrits ci-dessous (ensemble, ils constituent la « Ligne d'éthique »). Tout signalement peut se faire de façon anonyme. La Ligne d'éthique est offerte en anglais et en français, 7 jours par semaine, 24 heures par jour. Toute personne qui signale une violation sera traitée avec dignité et respect et ne sera soumise à aucune forme de discipline ou représailles en effectuant un signalement de bonne foi et en toute sincérité. Tout signalement ainsi que l'identité de la personne signalant la violation sont confidentiels dans la mesure du possible et dans les limites imposées par la loi, compte tenu de la nécessité de mener une enquête approfondie.

Tout signalement effectué par l'entremise de la Ligne d'éthique doit, dans la mesure du possible, être clair et détaillé et fournir des renseignements précis et pertinents concernant, entre autres, les dates, lieux, contrevenants, témoins, montants, etc., afin de permettre la conduite d'une enquête approfondie.

Toutes représailles représentent une violation de ce Code

Nous favorisons une atmosphère où les employés et autres individus se sentent en sécurité pour amorcer des communications franches et honnêtes – où l'on peut soulever des questions ou des préoccupations en tout temps, sans peur de représailles. Ainsi, nous ne tolérons aucune forme de représailles contre des employés qui, de bonne foi, signalent une préoccupation, soumettent un rapport à la Ligne d'éthique ou participent à une enquête.

Des représailles peuvent être définies comme étant tout type d'action négative commise à l'encontre d'un employé ayant effectué un signalement ou ayant participé à une enquête, qui prend la forme d'une punition et qui crée un environnement hostile, menaçant ou inconfortable. Des représailles en milieu de travail peuvent s'exprimer de différentes façons. Celles-ci incluent, mais ne sont pas limitées à :

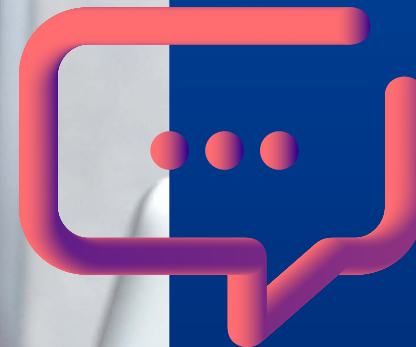
- Menace ou intimidation d'un employé ayant effectué un signalement
- Création ou contribution à la création d'une atmosphère de travail hostile envers un employé ayant fait un signalement
- Exclusion d'un individu d'un événement corporatif ou de rencontres
- Diffamation de caractère
- Rétrogradation, suspension ou cessation d'emploi
- Changement dans les responsabilités liées à l'emploi ou sur le plan des assignations
- Retrait des opportunités d'avancement

Toutes représailles à l'encontre d'une personne qui fournit des renseignements ou qui apporte son aide dans le cadre d'une enquête concernant une possible violation seront, en soi, considérées comme une violation de ce Code. Si vous croyez être victime de représailles pour avoir signalé une préoccupation, avisez votre supérieur, votre conseiller aux Ressources humaines, le service juridique, l'équipe d'Audit interne, ou signalez-le par l'entremise de la Ligne d'éthique.



Pour de plus amples renseignements au sujet de la Ligne d'éthique, consultez le Guide d'utilisation de la Ligne d'éthique disponible sur l'intranet.

En tout temps, si vous le préférez, vous pouvez toujours signaler une violation du Code directement à Cogeco, en communiquant avec la vice-présidente, Audit interne ou le premier vice-président, Affaires d'entreprise, chef des affaires juridiques et secrétaire.



Votre voix compte

**Posez une question ou
rapportez une violation**

PAR TÉLÉPHONE

Canada ou États-Unis
1 877 706-2640

EN LIGNE

www.clearviewconnects.com

Transmettez-nous vos
commentaires ou faites-nous
part de tout autre sujet relié à
l'éthique chez Cogeco à :
ethics@cogeco.com

Enquêtes

Tout signalement effectué par l'entremise de la Ligne d'éthique sera d'abord examiné par la vice-présidente, Audit interne ou le premier vice-président, Affaires d'entreprise, chef des affaires juridiques et secrétaire.

Tout signalement qui soulève des soupçons ou des préoccupations à l'égard de l'audit interne ou des fonctions juridiques ne sera pas examiné par la personne responsable du service en question.

La vice-présidente, Audit interne agira à titre d'examineur principal pour tout signalement reçu, sauf pour ceux soulevant des soupçons ou des préoccupations à l'égard de l'audit interne, auquel cas, le premier vice-président, Affaires d'entreprise, chef des affaires juridiques et secrétaire agira exceptionnellement comme examineur principal.

Dans le cas où une enquête s'avérerait nécessaire ou appropriée, la vice-présidente, Audit interne mènera l'enquête ou la confiera aux personnes qui conviennent. La vice-présidente, Audit interne ou toute autre personne à qui une telle enquête est confiée pourra utiliser tous les moyens appropriés dans les circonstances aux fins d'une telle enquête, sous réserve des lois applicables.

Les activités ou les résultats relatifs à une enquête ne seront divulgués ou discutés qu'avec toute personne ayant un besoin légitime de les connaître.

La vice-présidente, Audit interne conservera, en tout temps, la responsabilité de superviser l'enquête afin d'assurer une résolution appropriée et en temps opportun.

L'état d'avancement ou la résolution de l'enquête sera communiqué à la personne ayant effectué le signalement, si cela est jugé approprié. La décision sera prise au cas par cas.

La vice-présidente, Audit interne conservera tous les dossiers de signalement reçus avec l'état d'avancement ou la résolution des enquêtes, sauf lorsque le premier vice-président, Affaires d'entreprise, chef des affaires juridiques et secrétaire est l'examineur principal. Dans ces cas, lesdits dossiers seront conservés par le premier vice-président, Affaires d'entreprise, chef des affaires juridiques et secrétaire. La communication, la conservation et la suppression de tous les dossiers de signalement reçus ainsi que le statut sur l'état d'avancement ou la résolution des enquêtes en vertu du Code sont assujettis aux exigences des lois applicables, y compris les lois concernant les dossiers d'entreprise et le droit à la vie privée.

Dès la réception d'un signalement, la vice-présidente, Audit interne :

- Déterminera si le signalement relève effectivement du Code ;
- Évaluera la substance et la nature de la violation potentielle, la préoccupation ou le soupçon soulevé afin de déterminer si une enquête interne ou externe est nécessaire.

Agir de façon éthique, sans exception, mène non seulement à une meilleure qualité de vie et au mieux-être individuel et collectif, mais cette façon d'agir assure également la longévité et la durabilité d'une organisation. Être bon, c'est bon pour les affaires !



- Q.** Je suis au courant d'une situation qui pourrait constituer une violation de notre Code. Dois-je la signaler même si je ne suis pas certain qu'il y a un problème ?
- R.** Oui. Vous êtes tenu de signaler immédiatement toute violation potentielle. Signalez la situation à votre supérieur ou par l'entremise de la Ligne d'éthique. Votre signalement sera pris au sérieux et fera l'objet d'une enquête. Il est préférable de signaler un soupçon qui s'avère ne pas être un problème que d'ignorer une potentielle violation.
- Q.** À titre de gestionnaire, que dois-je faire lorsqu'un employé soulève une préoccupation ?
- R.** Lorsqu'un employé soulève une préoccupation ou demande de l'aide, les gestionnaires doivent demeurer objectifs, ouverts et réceptifs. Ne considérez pas un signalement comme une « mauvaise nouvelle », mais plutôt comme étant une manifestation positive de l'engagement de l'employé à faire la bonne chose. Assurez-vous de signaler immédiatement tout enjeu de conformité ou d'intégrité par l'entremise de la Ligne d'éthique ou directement à l'équipe d'Audit interne.

Politiques et autre documentation connexe

- Supplément au Code d'éthique de Cogeco – Procédures internes
- Guide d'utilisation de la Ligne d'éthique
- Formulaire de déclaration de conflit d'intérêts
- Politique relative aux opérations d'initiés
- Politique de responsabilité sociale d'entreprise
- Politique en matière de divulgation
- Politique sur l'information et la cybersécurité
- Politique sur les cadeaux et divertissements
- Code de conduite des fournisseurs
- Politique de communication
- Politique sur l'utilisation des médias sociaux
- Politique portant sur un lieu de travail exempt de harcèlement, de discrimination et de violence
- Politique concernant la consommation d'alcool, de drogues et de médicaments
- Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion
- Politique en matière de protection des renseignements personnels applicable aux employés
- Politique d'approvisionnement

Tous les documents se trouvent sur notre intranet corporatif, 1Cogeco.





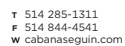
Votre monde
à **vous**

corpo.cogeco.com

Cogeco Inc.
1, Place Ville Marie
Bureau 3301
Montréal (Québec)
Canada H3B 3N2

This document is available in English at
the following hyperlink: corpo.cogeco.com

Juillet 2022



ÉPREUVE

ENCRES ET PROCÉDÉS

 RGB

PMS 2758 C - 0-30-98

PMS 2935 C - 0-87-184

PMS 2345 C - 255-109-112

 Coral - Websafe - 255-92-95

☐ ESTAMPAGE

 EMBOSSAGE

☐ VERNIS SÉLECTIF☐ DÉBOSSAGE

M800 Code d'éthique – Français

ATTENTION LES FICHIERS DE PRODUCTIONS NE SONT PAS CONÇUS AVEC LE CHEVAUCHEMENT DE COULEUR. CODES-BARRES OU LOGO FSC POUR POSITION SEULEMENT.

SORTIE LASER À 100 %

APPROBATION CLIENT

SIGNATURE _____

DATE _____

APPROBATION INTERNE

GRA

PROD

SC

RE

5

11

C

EXD

MS

CORRECTIONS