

# Avis de convocation à l'Assemblée annuelle des actionnaires de 2025



## ASSEMBLÉE HYBRIDE

**Date :** Le jeudi 15 janvier 2026

**Heure :** 11 h 30 (heure de Montréal)

**Accès virtuel :** <https://meetings.lumiconnect.com/400-904-717-597>

**Lieu de l'assemblée :**

Lumi Experience Montréal  
1250, boul. René-Lévesque Ouest  
Bureau 3610 (36<sup>e</sup> étage)  
Montréal (Québec)

Les assemblées annuelles de Cogeco inc. et de Cogeco Communications inc. se tiendront consécutivement au même endroit et au moyen de la même plateforme de webémission. Les points à l'ordre du jour de chaque assemblée seront débattus séparément; toutefois, l'exposé de la direction s'adressera aux deux groupes d'actionnaires collectivement.

### Ordre du jour :

1. recevoir les états financiers consolidés de la Société pour l'exercice clos le 31 août 2025 ainsi que le rapport des auditeurs y afférent;
2. élire huit administrateurs;
3. nommer les auditeurs et autoriser le conseil d'administration à fixer leur rémunération;
4. examiner et, s'il est jugé opportun, approuver la résolution consultative portant sur la démarche du conseil d'administration en matière de rémunération des dirigeants;
5. examiner les propositions d'un actionnaire qui sont présentées à l'annexe A de la circulaire d'information ci-jointe;
6. traiter toute autre question qui pourrait être dûment soumise à l'assemblée

### Remise de documents au moyen de la procédure de notification et d'accès

Cette année, la Société a recours à la procédure de notification et d'accès pour remettre la circulaire d'information et les documents connexes à ses actionnaires, conformément aux lois sur les valeurs mobilières applicables. Selon cette procédure, la Société met la version électronique des documents à la disposition des actionnaires en ligne et leur envoie par la poste un avis décrivant l'ordre du jour de l'assemblée et comportant des instructions sur la marche à suivre pour accéder à la circulaire d'information par voie électronique, plutôt que de leur envoyer tous les documents imprimés. Les actionnaires reçoivent aussi le formulaire de procuration ou

d'instructions de vote qu'ils doivent utiliser pour exercer les droits de vote rattachés à leurs actions. Cette façon de procéder réduit les risques pour l'environnement ainsi que les frais d'impression et de mise à la poste.

**Pour obtenir les documents imprimés sans frais :**

**Actionnaires inscrits (dont le nom figure sur un certificat d'actions/avis SID) :**

Téléphonez à Computershare, au 1 866 962 0498 (numéro sans frais en Amérique du Nord) ou au 514 982 8716 (appel international), et entrez ensuite le numéro de contrôle de 15 chiffres qui figure dans le formulaire de procuration.

**Actionnaires non inscrits (dont les actions sont détenues par un courtier ou un intermédiaire) :**

Rendez-vous à l'adresse [www.proxyvote.com](http://www.proxyvote.com) ou composez le 1 877 907 7643 (numéro sans frais) ou le 303 562 9305 (appel international) et entrez ensuite le numéro de contrôle de 16 chiffres qui figure dans le formulaire d'instructions de vote. Afin de vous assurer de recevoir les documents avant l'assemblée, vous devrez faire votre demande au plus tard le 31 décembre 2025. Les actionnaires devraient conserver le formulaire de procuration ou d'instructions de vote qu'ils ont reçu, étant donné qu'aucun autre exemplaire ne leur sera remis.

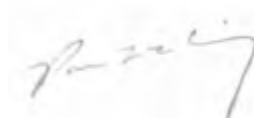
**Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de l'assemblée, veuillez communiquer avec notre agent chargé de la sollicitation des procurations, Morrow Sodali (Canada) Ltd. (« Sodali & Co ») :**

- ☎ 1 833 711-5525 (numéro sans frais en Amérique du Nord)
- ☎ 1 289 695-3075 (appels à frais virés de l'extérieur de l'Amérique du Nord)
- ✉ [assistance@investor.sodali.com](mailto:assistance@investor.sodali.com)

Fait le 24 novembre 2025

Par ordre du conseil d'administration,

le chef des affaires juridiques et corporatives et  
secrétaire,



Paul Cowling

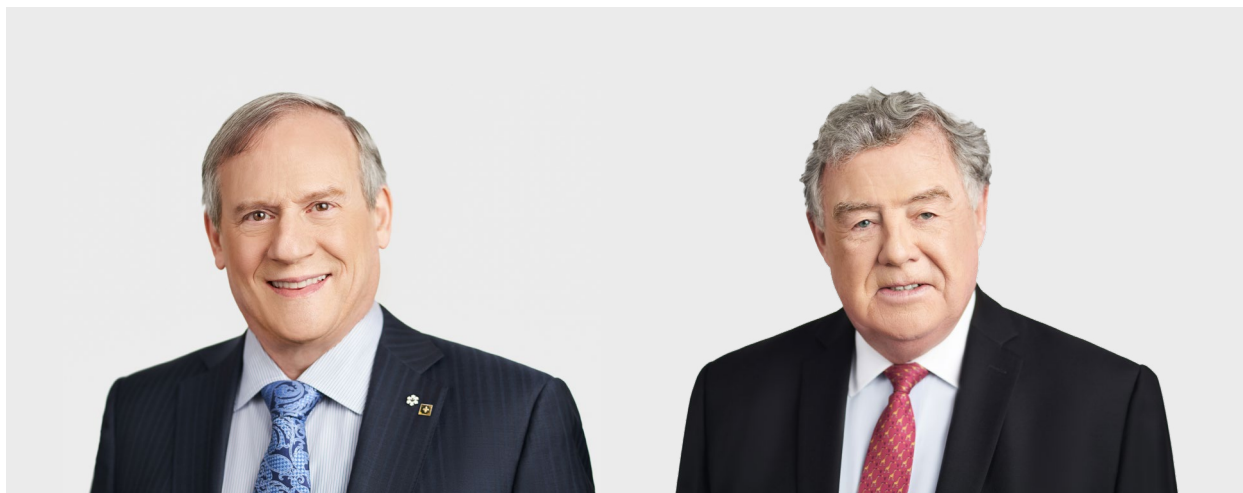
1, Place Ville Marie  
Bureau 3301  
Montréal (Québec)  
H3B 3N2

**VOTRE PROCURATION NE SERA COMPTABILISÉE QUE SI ELLE PARVIENT À COMPUTERSHARE  
AU PLUS TARD LE 13 JANVIER 2026 À 17 H (HEURE NORMALE DE L'EST).**

**Le président de l'assemblée peut, à sa discrétion et sans avis, reporter cette date limite ou renoncer à l'appliquer.**

Afin de vous assurer que votre procuration soit reçue à temps pour l'assemblée annuelle de Cogeco inc. qui aura lieu le jeudi 15 janvier 2026, nous vous recommandons de voter selon l'une ou l'autre des méthodes suivantes :

MÉTHODE DE VOTE	ACTIONNAIRES VÉRITABLES  Si vos actions sont détenues par un courtier en valeurs mobilières, une banque ou un autre intermédiaire.	ACTIONNAIRES INSCRITS OU EMPLOYÉS  Si vos actions sont détenues en votre nom et représentées par un certificat matériel/avis SID ou si vous êtes un participant au régime d'achat d'actions des employés de la Société.
Par INTERNET	Rendez-vous à l'adresse <a href="http://www.proxyvote.com">www.proxyvote.com</a> et entrez le numéro de contrôle de 16 chiffres qui est indiqué dans le formulaire d'instructions de vote ci-joint.	Rendez-vous à l'adresse <a href="http://www.voteendirect.com">www.voteendirect.com</a> et suivez les instructions. Vous aurez besoin du numéro de contrôle de 15 chiffres qui est indiqué dans le formulaire de procuration ou d'instructions de vote.
Par TÉLÉPHONE	<b>Au Canada :</b> En français : 1 800 474-7501 En anglais : 1 800 474-7493 <b>Aux États-Unis :</b> Composez le numéro indiqué dans le formulaire d'instructions de vote ci-joint. Entrez ensuite le numéro de contrôle de 16 chiffres qui y figure.	Composez le 1 866 732-8683 (sans frais en Amérique du Nord) à partir d'un téléphone à clavier et suivez les instructions vocales. Vous aurez besoin du numéro de contrôle de 15 chiffres qui est indiqué dans le formulaire de procuration ou d'instructions de vote. Si vous votez par téléphone, vous ne pouvez nommer un fondé de pouvoir autre que les personnes qui sont désignées dans le formulaire de procuration.
Par TÉLÉCOPIEUR	S.O.	Veuillez remplir, signer et dater votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote et l'envoyer par télécopieur à Services aux investisseurs Computershare, au 1 866 249-7775 (sans frais en Amérique du Nord) ou au 1 416 263-9524 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord).
Par la POSTE	Veuillez remplir, signer et dater votre formulaire d'instructions de vote et le renvoyer dans l'enveloppe fournie à cette fin.	Veuillez remplir, signer et dater votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote et le renvoyer dans l'enveloppe fournie à cette fin.



## MESSAGE DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DE L'ADMINISTRATEUR PRINCIPAL

Aux actionnaires,

Au nom du conseil d'administration de Cogeco inc. (la « Société » ou « Cogeco »), nous sommes heureux de vous inviter à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Société, qui se tiendra le 15 janvier 2026 à 11 h 30 (l'« assemblée annuelle »). Cette année, nous tiendrons notre assemblée annuelle en mode hybride afin de donner à nos actionnaires le choix d'y assister en personne, chez **Lumi Experience Montréal, 1250, boul. René-Lévesque Ouest, bureau 3610 (36<sup>e</sup> étage)**, ou en ligne, en se rendant à l'adresse <https://meetings.lumiconnect.com/400-904-717-597>.

Il est très important que vous participiez à l'assemblée annuelle. Nous vous invitons à voter en ligne ou par la poste en remplissant et en retournant le formulaire de procuration ou d'instructions de vote ci-joint. Même si vous prévoyez assister à l'assemblée annuelle, assurez-vous que vos actions seront représentées en votant à l'avance. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec notre agent chargé de la sollicitation des procurations, Sodali & Co, par téléphone, au 1 833 711-5525 (numéro sans frais en Amérique du Nord) ou au 1 289 695-3075 (appels à frais virés de l'extérieur de l'Amérique du Nord), ou par courrier électronique, à l'adresse [assistance@investor.sodali.com](mailto:assistance@investor.sodali.com).

L'exécution stratégique a été le fil conducteur de l'exercice 2025, au cours duquel nous avons lancé notre service sans fil au Canada, réalisation cruciale qui a contribué à donner plus d'ampleur à notre gamme de produits et de services et à renforcer notre position concurrentielle.

Dans le cadre de notre programme de transformation triennal, nous avons entrepris un examen complet de notre système de gouvernance, y compris la structure du conseil, les compétences de ses membres et la planification de la relève. Nous souhaitons ainsi nous assurer que le conseil continue à remplir son mandat avec l'efficacité voulue et nous préparer à l'avenir. De plus, notre engagement à favoriser le développement durable demeure une priorité clé. À ce chapitre, nous avons récemment déposé la huitième édition de notre Rapport de développement durable, qui souligne les efforts que nous faisons année après année pour réduire notre empreinte environnementale, créer des retombées sociales positives et assurer la transparence.

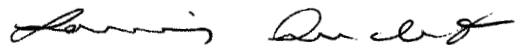
Fidèles à notre devise, « être une compagnie humaine », nous souhaitons offrir un milieu de travail où chaque collègue se sent profondément engagé, a un sentiment d'appartenance et partage nos valeurs fondamentales que sont le respect et la création de retombées positives; ce milieu de travail favorise la collaboration et l'innovation et donne à tous les membres de l'équipe les moyens de faire un apport valable, permettant ainsi à l'entreprise de prospérer.



Nous souhaitons en outre exprimer notre profonde reconnaissance envers deux membres de longue date de notre conseil, Mary-Ann Bell et Normand Legault, qui, après avoir servi la Société de manière exemplaire, ont décidé de ne pas briguer un nouveau mandat. Leurs conseils ont été des plus précieux et nous les remercions de leur énorme contribution. Nous tenons également à remercier Caroline Papadatos, qui a démissionné du conseil plus tôt cette année, de son engagement et de ses services.

Nous serons heureux de discuter avec vous de tout ce qui s'est passé cette année ainsi que de notre vision de l'avenir à l'assemblée annuelle. Nous sommes convaincus que les mesures stratégiques que nous avons prises assureront la croissance soutenue de Cogeco à long terme, et nous vous remercions de votre confiance et de votre appui indéfectibles.

Le président du conseil d'administration,



**LOUIS AUDET**

L'administrateur principal,



**JAMES CHERRY**

Table des matières	Page
Message du président du conseil d'administration et de l'administrateur principal.....	iv
Renseignements généraux.....	1
Renseignements sur l'exercice des droits de vote.....	1
Ordre du jour de l'assemblée.....	7
Aperçu de nos candidats à l'élection au conseil de 2026.....	8
Résultats du vote.....	19
Énoncé des pratiques en matière de gouvernance.....	19
Rémunération des administrateurs.....	44
Lettre aux actionnaires.....	49
Analyse de la rémunération.....	52
Tableaux de la rémunération des hauts dirigeants désignés pour l'exercice 2025.....	71
Rémunération totale des cinq derniers exercices.....	81
Représentation graphique du rendement.....	82
Ratio du coût de la direction.....	83
Tableau sommaire de la rémunération.....	84
Octrois aux termes des régimes d'intéressement.....	86
Options d'achat d'actions – Valeur réalisée par les hauts dirigeants désignés au cours de l'exercice.....	87
Octrois aux termes des régimes d'intéressement – Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice.....	87
Régimes de rémunération différée.....	88
Régime d'options d'achat d'actions.....	89
Titres dont l'émission a été autorisée aux termes des régimes de rémunération à base de titres de participation.....	90
Régimes de retraite.....	91
Indemnités en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle.....	94
Assurance de la responsabilité civile des administrateurs et des dirigeants.....	97
Endettement des administrateurs et des dirigeants.....	97
Dirigeants et administrateurs intéressés dans certaines opérations.....	97
Autres questions.....	97
Renseignements supplémentaires.....	97
Relations avec les actionnaires.....	98
Approbation de la circulaire d'information.....	98
Annexe A – Propositions d'un actionnaire.....	99

# CIRCULAIRE D'INFORMATION

## Renseignements généraux

La présente circulaire d'information est fournie par la direction de Cogeco inc. (« Cogeco » ou la « Société »), qui sollicite des procurations en vue de l'assemblée annuelle des actionnaires de la Société (l'« assemblée ») qui aura lieu à la date, à l'heure et à l'endroit ainsi qu'aux fins énoncés dans l'avis de convocation qui précède, ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

Les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les « ACVM ») ont adopté des règles, que l'on appelle l'option de distribution au moyen de la procédure « de notification et d'accès », qui permettent aux sociétés d'envoyer un avis à leurs actionnaires les informant que certains documents relatifs à l'assemblée annuelle peuvent être affichés sur un site Web où ils pourront y accéder plutôt que de leur envoyer tous ces documents par la poste. La Société a recours à la procédure « de notification et d'accès » cette année. Elle enverra donc un avis aux actionnaires, dans lequel ceux-ci trouveront des instructions sur la marche à suivre pour accéder à l'avis de convocation et à la circulaire d'information, ainsi que pour demander que les documents relatifs à l'assemblée annuelle leur soient transmis par voie électronique ou, s'ils le souhaitent, qu'un exemplaire imprimé leur soit envoyé cette fois seulement ou à chaque fois.

Cogeco a retenu les services de Sodali & Co, qui sollicitera des procurations en contrepartie d'une rémunération d'environ 30 000 \$ et du remboursement de ses frais et débours. Cogeco assumera tous les frais relatifs à la sollicitation de procurations.

En outre, il est possible que Cogeco ait recours au service QuickVote<sup>MC</sup> de Broadridge, dans le cadre duquel Sodali & Co communiquera avec les propriétaires véritables non opposés afin d'obtenir leurs instructions de vote par téléphone et les transmettra à Broadridge (pour le compte de l'intermédiaire des actionnaires de Cogeco). Bien que les représentants de Sodali & Co sollicitent les procurations pour le compte de la direction de Cogeco, les actionnaires de Cogeco ne sont pas tenus de suivre les recommandations de vote du conseil d'administration de Cogeco (le « conseil » ou le « conseil d'administration »). Le système QuickVote<sup>MC</sup> vise à aider les actionnaires de Cogeco à exercer leurs droits de vote, mais ceux-ci ne sont aucunement tenus de recourir à ce système et ils peuvent voter (ou modifier ou révoquer leur vote) à tout autre moment et par tout autre moyen applicable qui est décrit dans la présente circulaire d'information. Les instructions de vote données par l'actionnaire de Cogeco sont consignées et celui-ci reçoit une lettre de Broadridge (pour le compte de son intermédiaire) confirmant qu'elles ont été acceptées.

Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de l'assemblée, veuillez communiquer avec notre agent chargé de la sollicitation des procurations, Sodali & Co, par téléphone, au 1 833 711-5525 (numéro sans frais en Amérique du Nord) ou au 1 289 695-3075 (appels à frais virés de l'extérieur de l'Amérique du Nord), ou par courrier électronique, à l'adresse [assistance@investor.sodali.com](mailto:assistance@investor.sodali.com).

Sauf indication contraire, les renseignements qui figurent dans la présente circulaire d'information sont donnés en date du 24 novembre 2025 et toutes les sommes sont exprimées en dollars canadiens.

## Renseignements sur l'exercice des droits de vote

Questions soumises au vote	1
Date de référence pour l'avis de convocation à l'assemblée	2
Actions comportant droit de vote et actionnaires principaux	2
Capital-actions autorisé	2
Restrictions en matière de propriété et de vote	2
Droits en cas d'offre publique d'achat	3
Assister et voter à l'assemblée	3

### Questions soumises au vote

À l'assemblée, les actionnaires seront appelés à voter sur l'élection des administrateurs, la nomination des auditeurs, y compris l'octroi au conseil d'administration de l'autorisation de fixer leur rémunération, la résolution appuyant la démarche de la Société en matière de rémunération des dirigeants et les propositions d'un actionnaire qui sont présentées à l'annexe A de la présente circulaire d'information.

## Date de référence pour l'avis de convocation à l'assemblée

Le conseil d'administration a fixé au 5 décembre 2025 la date de référence (la « date de référence ») servant à déterminer les actionnaires qui ont le droit d'être convoqués à l'assemblée.

## Actions comportant droit de vote et actionnaires principaux

Au 24 novembre 2025, la Société compte 8 040 562 actions subalternes à droit de vote et 1 602 217 actions à droits de vote multiples en circulation. Ces actions sont les seules qui comportent le droit de voter à l'assemblée. Les porteurs des actions subalternes à droit de vote inscrits à la fermeture des bureaux à la date de référence auront droit à une voix par action à l'assemblée et les porteurs des actions à droits de vote multiples inscrits à la fermeture des bureaux à la date de référence auront droit à vingt voix par action à l'assemblée.

À la connaissance des administrateurs et des dirigeants de la Société, les seules personnes physiques ou morales qui, au 24 novembre 2025, sont propriétaires véritables, directement ou indirectement, de titres comportant 10 % et plus des droits de vote rattachés à toute catégorie de titres en circulation de la Société ou exercent une emprise sur de tels titres, sont les suivantes :

Nom	Nombre d'actions subalternes à droit de vote	Pourcentage de la catégorie	Nombre d'actions à droits de vote multiples	Pourcentage de la catégorie	Pourcentage de tous les droits de vote
Gestion Audem inc. <sup>(1)</sup>	0	0,0	1 599 017 <sup>(2)</sup>	99,8	79,8

(1) Gestion Audem inc. est une société fermée contrôlée par M. Louis Audet.

(2) Selon la déclaration déposée sur SEDI le 23 janvier 2020.

## Capital-actions autorisé

Le capital-actions autorisé de la Société se compose d'actions subalternes à droit de vote et d'actions à droits de vote multiples (collectivement, les « actions de participation »). Chaque action subalterne à droit de vote confère une voix au porteur. Chaque action à droits de vote multiples confère vingt voix au porteur. Les actions à droits de vote multiples sont convertibles en tout temps en un nombre égal d'actions subalternes à droit de vote. À tous les autres égards, les actions de participation confèrent les mêmes droits. Une description des droits, privilèges et restrictions rattachés aux actions subalternes à droit de vote et aux actions à droits de vote multiples est présentée à la rubrique « Structure du capital » de la notice annuelle de la Société. Au 24 novembre 2025, les actions subalternes à droit de vote représentent 20 % de l'ensemble des droits de vote rattachés aux actions en circulation de la Société.

## Restrictions en matière de propriété et de vote

Afin de préserver l'admissibilité de certaines de ses filiales qui détiennent des licences du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (le « CRTC ») leur permettant d'exploiter des entreprises de distribution de radiodiffusion en vertu de la *Loi sur la radiodiffusion* (Canada), la Société doit se conformer aux restrictions sur la proportion d'actions comportant droit de vote qui peuvent appartenir à des non-Canadiens, lesquelles sont énoncées dans un décret pris par le gouverneur en conseil (c.-à-d. le Cabinet fédéral) à l'intention du CRTC en vertu de cette loi (le « décret »). Le décret limite le pourcentage de propriété étrangère applicable à la Société et à Cogeco Communications à 33 ⅓ % des actions comportant droit de vote émises et en circulation et à 33 ⅓ % des droits de vote rattachés aux actions comportant droit de vote. Le décret exige aussi que le chef de la direction de la Société et 80 % des membres de son conseil d'administration soient Canadiens. Le décret réserve au CRTC le pouvoir discrétionnaire d'établir qu'un titulaire de licence n'est pas en fait contrôlé par des Canadiens.

La *Loi sur les télécommunications* (Canada) et son règlement d'application ainsi que le *Règlement sur la radiocommunication* (Canada) établissent des restrictions similaires en ce qui concerne les actions comportant droit de vote des entreprises de télécommunication et des entreprises de radiocommunication qui peuvent appartenir à des non-Canadiens. Toutefois, ces restrictions en matière de propriété étrangère ne s'appliquent pas aux entreprises de télécommunication dont la part du marché canadien des télécommunications est inférieure à 10 %.

L'émission et le transfert des actions de la Société sont limités par ses statuts, conformément à l'article 82 de la *Loi sur les sociétés par actions* (Québec) (la « LSAQ »), pour faire en sorte que la Société et ses filiales respectent le décret. Ces restrictions limitent la mesure dans laquelle des actions de participation peuvent être émises ou transférées à des non-résidents canadiens, empêchent les non-résidents canadiens de prendre le contrôle de la Société et interdisent l'exercice des droits de vote rattachés aux actions de participation en cas de violation du décret, de la *Loi sur la radiodiffusion* (Canada) ou de l'une ou l'autre des conditions des licences.

La Société surveille, par l'intermédiaire de Société de fiducie Computershare du Canada (« Computershare »), son agent des transferts, la proportion du nombre total de ses actions émises et en circulation et des droits de vote rattachés à ces actions qui appartiennent à des non-Canadiens et en fait état au CRTC chaque année. Chaque souscripteur ou cessionnaire d'actions de la Société doit fournir à Computershare une déclaration énonçant certains faits quant à sa citoyenneté et aux actions dont il est propriétaire ou sur lesquelles il exerce une emprise afin de permettre à la Société de vérifier si elle se conforme aux restrictions sur la proportion d'actions qui peuvent appartenir à des non-Canadiens.

## Droits en cas d'offre publique d'achat

Si une offre publique d'achat (au sens donné à ce terme dans les statuts de la Société) visant les actions à droits de vote multiples est présentée et que certaines conditions sont remplies, y compris l'acceptation d'une telle offre par le détenteur majoritaire, chaque action subalterne à droit de vote deviendra, au moment de l'offre, convertible en une action à droits de vote multiples, au gré du détenteur, afin de permettre à celui-ci de participer à l'offre et de l'accepter, et à ces fins seulement, à la condition que l'offre soit réalisée par l'initiateur.

## Assister et voter à l'assemblée

### Votre guide sur l'exercice du droit de vote à l'assemblée de Cogeco

Ce guide vous aide à comprendre la marche à suivre pour assister et voter à l'assemblée.

#### Renseignements sur l'assemblée :

**Date :** Le 15 janvier 2026

**Heure :** 11 h 30 (heure normale de l'Est)

**Type d'assemblée :** Assemblée hybride (tenue en personne et transmise en ligne par webémission)

**Accès en ligne :** <https://meetings.lumiconnect.com/400-904-717-597>

## Foire aux questions

### Q : Quelles seront les questions soumises au vote à l'assemblée?

**R :** Les actionnaires seront appelés à voter à l'égard des questions suivantes :

- l'élection des administrateurs;
- la nomination des auditeurs (y compris l'octroi au conseil de l'autorisation de fixer leur rémunération);
- la résolution consultative portant sur la démarche de la Société en matière de rémunération des dirigeants;
- les propositions d'un actionnaire qui sont présentées à l'annexe A.

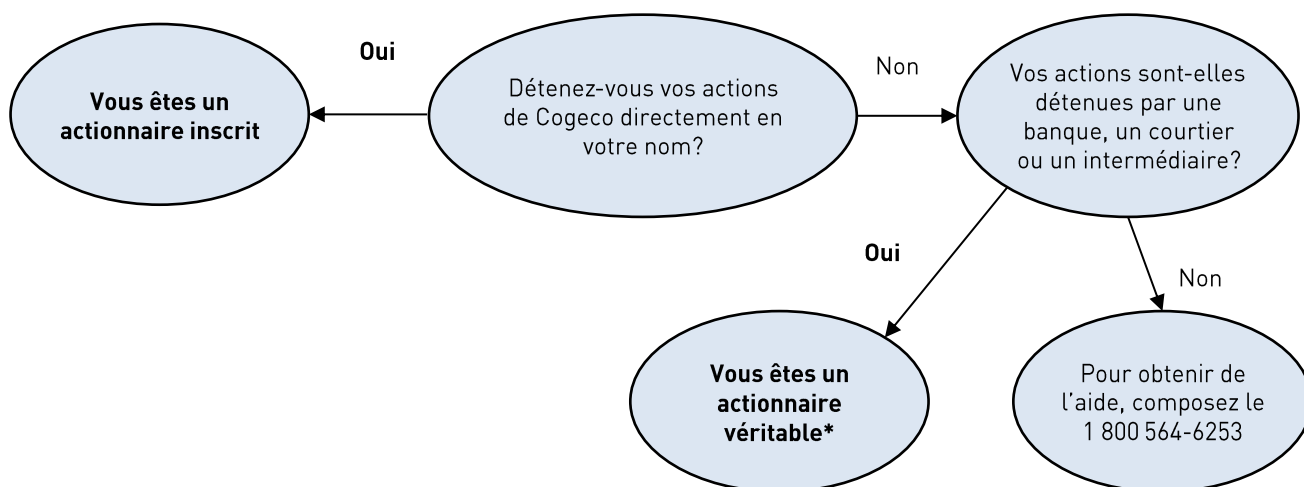
### Q : Comment puis-je savoir si je suis un actionnaire inscrit ou véritable?

**R :**

**Actionnaire inscrit :** Vous détenez vos actions directement en votre nom et votre nom figure dans le registre des actions. Vous recevrez un formulaire de procuration par la poste.

**Actionnaire véritable :** Vos actions sont détenues par une banque, un courtier ou un autre intermédiaire (ce type d'immatriculation est souvent appelé une « immatriculation au nom du courtier »). Vous recevrez un formulaire d'instructions de vote de votre intermédiaire.

### Êtes-vous un actionnaire inscrit ou véritable?



\*Seules les procurations déposées par les actionnaires qui figurent dans les registres de Cogeco à titre de porteurs inscrits d'actions à droits de vote multiples ou d'actions subalternes à droit de vote peuvent être reconnues et utilisées à l'assemblée. Si des actions subalternes à droit de vote sont inscrites sur le relevé de compte qui vous est fourni par votre courtier en valeurs mobilières ou une autre institution, dans presque tous les cas, elles ne sont pas immatriculées à votre nom dans les registres de Cogeco, mais sont probablement immatriculées au nom de votre courtier en valeurs mobilières ou d'un mandataire de celui-ci. Au Canada, la grande majorité de ces actions sont immatriculées au nom de CDS & Co., nom aux fins de l'immatriculation de Services de dépôt et de compensation CDS inc., qui agit à titre de prête-nom pour le compte de nombreuses maisons de courtage canadiennes.

En vertu des lois sur les valeurs mobilières applicables, un propriétaire véritable de titres est un « propriétaire véritable non opposé » s'il a donné, ou est réputé avoir donné, à l'intermédiaire qui détient les titres pour son compte, des instructions selon lesquelles il ne s'oppose pas à ce que l'intermédiaire divulgue des renseignements sur les titres dont il est propriétaire véritable conformément aux lois en question, et un propriétaire véritable est un « propriétaire véritable opposé » s'il a donné, ou est réputé avoir donné, des instructions à l'effet contraire.

Si vous êtes un propriétaire véritable non opposé ou un propriétaire véritable opposé, vous avez reçu les documents relatifs à l'assemblée de votre intermédiaire ou de son mandataire et votre intermédiaire doit vous demander des instructions sur la façon d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions. La Société a convenu de rémunérer les intermédiaires en contrepartie de la remise des documents relatifs à l'assemblée et du formulaire d'instructions de vote pertinent aux propriétaires véritables.

**Q : Comment puis-je voter à l'assemblée (si je n'ai pas voté à l'avance par procuration)?**

**R :** La marche à suivre varie selon que vous êtes un actionnaire inscrit ou un actionnaire véritable.

COMMENT VOTER À L'ASSEMBLÉE		
	Actionnaire inscrit (y compris les employés qui participent au régime d'achat d'actions de la Société) et fondé de pouvoir dûment nommé	Actionnaire véritable
Voter en ligne à l'assemblée	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rendez-vous à l'adresse <a href="https://meetings.lumiconnect.com/400-904-717-597">https://meetings.lumiconnect.com/400-904-717-597</a> au moins une heure avant le début de l'assemblée.</li><li>• Entrez le numéro de contrôle de 15 chiffres (qui figure dans le formulaire de procuration) ou le code de quatre lettres que Computershare vous a envoyé par courrier électronique.</li><li>• Entrez le mot de passe « cogeco2025 » (sans espace ni majuscule).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nommez-vous vous-même ou nommez une autre personne à titre de fondé de pouvoir (voir les instructions ci-après).</li><li>• Rendez-vous à l'adresse <a href="https://meetings.lumiconnect.com/400-904-717-597">https://meetings.lumiconnect.com/400-904-717-597</a> au moins une heure avant le début de l'assemblée.</li><li>• Entrez le code de quatre lettres que Computershare vous a envoyé par courrier électronique.</li><li>• Entrez le mot de passe « cogeco2025 » (sans espace ni majuscule).</li></ul>
Voter en personne	<ul style="list-style-type: none"><li>• Inscrivez-vous dès votre arrivée à l'assemblée.</li><li>• Votez au moyen de votre appareil ou d'autres moyens qui seront mis à votre disposition.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nommez-vous vous-même à titre de fondé de pouvoir (voir les instructions ci-après).</li><li>• Inscrivez-vous dès votre arrivée à l'assemblée.</li><li>• Votez au moyen de votre appareil ou d'autres moyens qui seront mis à votre disposition.</li></ul>

**Q : Que faire si je souhaite qu'une personne autre que les représentants de la direction vote pour mon compte?**

**R :** Vous pouvez nommer n'importe quelle personne à titre de fondé de pouvoir, même vous-même. Voici la marche à suivre :

**Nommer un fondé de pouvoir**

**Étape 1 : Remplissez votre formulaire**



- Remplissez le formulaire de procuration ou d'instructions de vote.
- Écrivez le nom de votre fondé de pouvoir dans l'espace prévu.
- Si vous êtes un propriétaire véritable et que vous souhaitez voter en ligne ou en personne, écrivez plutôt votre nom.

**Étape 2 : Inscrivez votre fondé de pouvoir**



- Rendez-vous à l'adresse [www.computershare.com/CogecoInc](http://www.computershare.com/CogecoInc).
- Inscrivez votre fondé de pouvoir au plus tard le 13 janvier 2026 à 17 h (heure normale de l'Est).
- Donnez les coordonnées requises du fondé de pouvoir.



### Étape 3 : Recevoir le code



- Votre fondé de pouvoir recevra un code de quatre lettres par courrier électronique la veille de l'assemblée.
- Ce code est nécessaire pour pouvoir voter en ligne à l'assemblée.
- Si vous vous nommez vous-même, vous recevrez le code directement.

#### **Q : Puis-je modifier mon vote après avoir soumis ma procuration ou mon formulaire d'instructions de vote?**

**R :** Oui. Vous pouvez soumettre une nouvelle procuration ou un nouveau formulaire d'instructions de vote comportant vos nouvelles instructions avant la date limite où vous pouvez voter à l'assemblée (en ligne ou en personne). Votre dernier vote remplacera les votes antérieurs.

#### **Q : Que se passe-t-il si je ne donne pas d'instructions de vote dans mon formulaire de procuration ou d'instructions de vote?**

**R :** Si vous ne donnez pas d'instructions, les représentants de la direction qui sont désignés dans le formulaire voteront POUR les questions suivantes :

- l'élection des candidats au conseil;
- la nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeurs et l'octroi au conseil de l'autorisation de fixer leur rémunération;
- la résolution consultative relative à la rémunération des dirigeants;

et CONTRE les propositions d'un actionnaire qui sont présentées à l'annexe A.

#### **Q : Comment pourrai-je poser des questions à l'assemblée?**

**R :**

- Une période de questions sera prévue pendant l'assemblée.
- Si vous assistez à l'assemblée virtuellement et que vous vous êtes connecté au moyen d'un numéro de contrôle ou d'un code de quatre lettres, vous pourrez poser des questions ou faire des remarques par écrit sur la plateforme en ligne.
- Un représentant lira les questions à voix haute.

#### **Q : Où et comment puis-je obtenir de plus amples renseignements?**

**R :**

- Consultez le texte intégral de la circulaire d'information sur SEDAR+ ([www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca)) ou sur le site Web de Cogeco Communications (<https://corpo.cogeco.com/cqo/fr/>).
- Lisez le guide de l'assemblée hybride sur SEDAR+ ou le site Web de Cogeco.
- Communiquez avec notre agent chargé de la sollicitation des procurations, Sodali & Co, par téléphone, au 1 833 711-5525 (numéro sans frais en Amérique du Nord) ou au 1 289 695-3075 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord), ou par courriel électronique, à l'adresse [assistance@investor.sodali.com](mailto:assistance@investor.sodali.com).

#### **Rappels importants**

- Si vous assistez à l'assemblée en ligne, veuillez vous assurer que votre connexion Internet est stable.
- Joignez-vous à l'assemblée au moins une heure avant le début afin d'avoir suffisamment de temps pour y accéder.

La Société prévoit procéder comme suit à l'assemblée :

- Les actionnaires ou les fondés de pouvoir dûment nommés qui s'inscrivent à l'assemblée ont la possibilité de voter en temps réel aux moments opportuns.
- Le vote à l'assemblée est tenu par bulletin de vote virtuel. D'autres moyens de voter peuvent être mis à la disposition des participants qui assistent en personne s'ils ne souhaitent pas utiliser leur appareil personnel.
- Les actionnaires conservent néanmoins la faculté de soumettre leur vote avant la tenue de l'assemblée au moyen des formulaires de procuration ou d'instructions de vote qui leur ont été remis.
- Par souci d'efficacité, il est recommandé aux actionnaires de poser leurs questions (de vive voix ou par écrit, s'ils assistent à l'assemblée virtuellement) ou de faire leurs remarques par clavardage (s'ils assistent à l'assemblée virtuellement) pendant la période de questions qui aura lieu à la fin de l'assemblée.

- Toutefois, les actionnaires qui souhaitent poser une question (de vive voix ou par écrit, s'ils assistent à l'assemblée virtuellement) ou faire une remarque au sujet d'un point à l'ordre du jour qui sera présenté ou soumis au vote peuvent le faire avant le début du vote ou après la présentation du point en question.
- Un représentant de la Société lit les questions qui ont été posées par écrit ou les remarques faites par clavardage par les actionnaires qui assistent à l'assemblée virtuellement, après quoi le président de l'assemblée demande à la personne appropriée de répondre.
- Les actionnaires qui assistent à l'assemblée virtuellement peuvent poser des questions ou faire des remarques de vive voix en utilisant le bouton « DEMANDER LA PAROLE » une fois que le modérateur les invitera à le faire.
- Si plusieurs questions portent sur le même sujet, un représentant de la Société en lira une seule, après quoi le président de l'assemblée demandera à la personne appropriée de répondre.
- L'actionnaire qui a soumis une proposition dans les délais requis pour qu'elle figure dans la circulaire d'information peut la présenter verbalement par téléphone ou par vidéo en direct à l'assemblée, s'il assiste à l'assemblée virtuellement.
- Certains membres de la haute direction de la Société seront visibles par vidéo pendant toute la durée de l'assemblée.

Ces directives peuvent être modifiées pour des raisons d'organisation et dans le but de tenir compte des pratiques exemplaires en matière de gouvernance.

### Révoquer la procuration

L'actionnaire qui a donné une procuration peut, conformément à l'article 172 de la LSAQ, la révoquer à quelque moment que ce soit avant qu'elle ne soit utilisée au moyen d'un document écrit portant sa signature ou celle de son mandataire dûment autorisé par écrit ou, si l'actionnaire est une société par actions, la signature d'un membre de sa direction ou de son mandataire dûment autorisé. Ce document doit être remis au secrétaire de Cogeco, au siège social situé au 1, Place Ville Marie, bureau 3301, Montréal (Québec) H3B 3N2, au plus tard à la fermeture des bureaux le jour ouvrable précédant le jour de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement, ou être déposé auprès du président de l'assemblée le jour de l'assemblée, soit le 15 janvier 2026, ou de toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement, ou être fourni de toute autre manière permise par la loi.

## Ordre du jour de l'assemblée

États financiers	7
Élection des administrateurs	7
Nomination des auditeurs	17
Vote consultatif des actionnaires sur la démarche du conseil en matière de rémunération des dirigeants	18
Examen des propositions d'un actionnaire présentées à l'annexe A	18

La présente circulaire d'information donne des renseignements sur la réception des états financiers consolidés audités de Cogeco, l'élection des administrateurs, la nomination des auditeurs, y compris l'octroi au conseil d'administration de l'autorisation de fixer leur rémunération, et la résolution consultative appuyant la démarche du conseil en matière de rémunération des dirigeants.

### États financiers

Les états financiers consolidés audités de Cogeco pour l'exercice clos le 31 août 2025 et le rapport des auditeurs y afférent seront présentés à l'assemblée. Ces états financiers font partie du rapport annuel 2025 de Cogeco.

On peut consulter le texte intégral du rapport annuel 2025, en français ou en anglais, sur le site Web de Cogeco, à l'adresse [corpo.cogeco.com](http://corpo.cogeco.com).

### Élection des administrateurs

Le conseil a fixé à huit le nombre d'administrateurs devant être élus à l'assemblée. Le mandat de chaque administrateur expirera à la fin de la prochaine assemblée annuelle de la Société ou au moment de l'élection de son successeur.

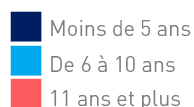
**La direction recommande aux actionnaires de voter POUR chacun des candidats qui sont présentés dans les pages suivantes.**

## Aperçu de nos candidats à l'élection au conseil de 2026

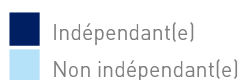
### Âge



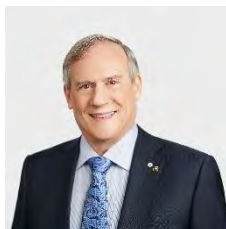
### Nombre d'années au conseil



### Indépendance

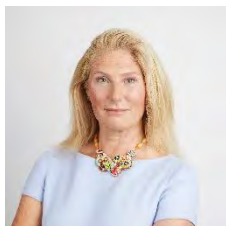


### Diversité (selon l'auto-identification volontaire)



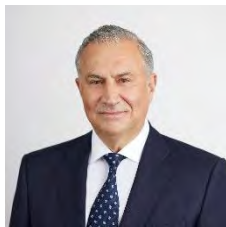
**Louis Audet**

Administrateur  
depuis **1984**



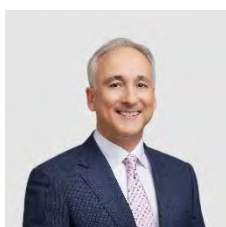
**Robin Bienenstock**

Administratrice  
depuis **2024**



**Samih Elhage**

Administrateur  
depuis **2019**



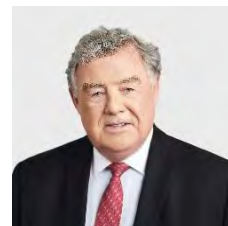
**Bernard Lord**

Administrateur  
depuis : **S.O.**  
**(nouveau candidat)**



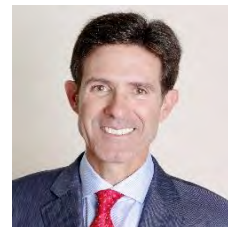
**Émilie Audet**

Administratrice  
depuis : **S.O.**  
**(nouvelle candidate)**



**James Cherry**

Administrateur  
depuis **2016**



**Michael Hanley**

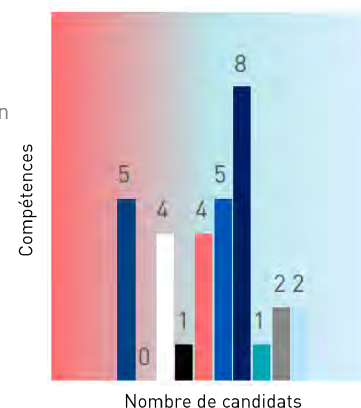
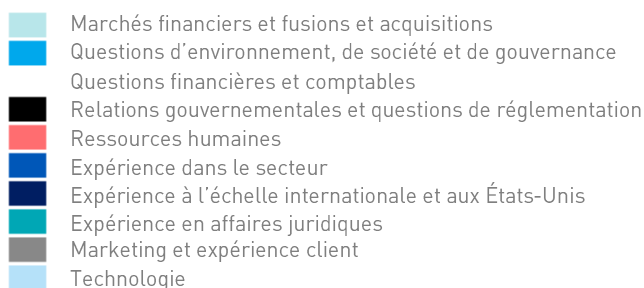
Administrateur  
depuis : **S.O.**  
**(nouveau candidat)**



**Frédéric Perron**

Administrateur  
depuis **2024**

### Profil des compétences du conseil (selon l'auto-évaluation des quatre compétences principales de chaque candidat)



## Renseignements sur les candidats à l'élection au conseil



**Louis Audet, ing., MBA, C.M., O.Q.**  
**Président du conseil d'administration<sup>(1)</sup>**

### Profil :

Âge : **74 ans**

Résidence : **Westmount (Québec)**

Administrateur depuis **1984**

**Non indépendant**

### Quatre compétences principales :

- Expérience dans le secteur
- Technologie
- Marchés financiers et fusions et acquisitions
- Expérience à l'échelle internationale et aux États-Unis

### Compétences et qualités pertinentes

- † Carrière de plus de 40 ans dans le secteur des communications englobant la direction d'entreprises, les fonctions de gouvernance et les activités philanthropiques.
- † Président du conseil d'administration de Cogeco inc. et de Cogeco Communications inc. (depuis 2021), après avoir été président exécutif du conseil d'administration (de 2018 à 2021) et président et chef de la direction (de 1993 à 2018). Depuis qu'il s'est joint à Cogeco en 1981, il a joué un rôle crucial dans la transformation de celle-ci, qui est devenue un fournisseur de services de communications canadien de premier plan qui exerce ses activités à l'échelle internationale.
- † Vaste expérience comme membre du conseil et dans le domaine de la gouvernance au sein de sociétés, d'organismes à but non lucratif et d'institutions. Président du conseil de la Mission Old Brewery (depuis 2022) et membre du conseil de l'Orchestre symphonique de Montréal et de l'Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques (« IGOPP »). Ancien membre du conseil de CableLabs, de Clarica, de la Corporation de l'École Polytechnique de Montréal et de diverses associations de radiodiffuseurs et d'entreprises de télécommunications ainsi que d'établissements d'enseignement. Ancien gouverneur du Conseil de l'unité canadienne et président du conseil de nombreuses fondations.
- † Engagement profond dans le milieu philanthropique : co-président de la campagne 2017 de Centraide du Grand Montréal et président (de 2014 à 2020) et co-président (de 2022 à 2027) des campagnes de financement de la Fondation Mission Old Brewery.
- † Salué à maintes reprises pour son leadership dans le monde des affaires et au sein de la collectivité : intronisé au Panthéon des personnalités canadiennes des affaires (2024) et nommé membre de l'Ordre du Canada (2013) et officier de l'Ordre national du Québec (2022) ainsi que récipiendaire d'autres distinctions, comme le prix Citoyens du monde (2018) de l'Association canadienne pour les Nations Unies et plusieurs doctorats et distinctions honorifiques décernés par des universités.

C'est en puisant dans l'expérience en planification stratégique, en fusions et acquisitions, en relations avec la clientèle et en gestion qu'il a acquise pendant sa brillante carrière comme président et chef de la direction de la Société et membre du conseil d'organismes à but non lucratif que M. Audet dirige le conseil.

### Résultat de l'élection tenue à l'assemblée annuelle de janvier 2025

Pour : 35 539 428 (99,70 %)

Abstentions : 836 964 (2,30 %)

Membre du conseil ou d'un comité	Relevé des présences	Relevé des présences – Total	Valeur de la rémunération touchée au cours de l'exercice 2025
Conseil d'administration	6 sur 6	100 %	225 000 \$

### Titres détenus à la date de la présente circulaire d'information

Exercice	Actions subalternes à droit de vote <sup>(6)</sup>	Actions à droits de vote multiples	Unités d'actions différées	Total	Valeur au marché <sup>(7)</sup>	Attentes en matière d'actionariat
2025 <sup>(2)(3)</sup>	149 287	3 200	1 979	154 466	9 743 715 \$	Remplies
2024 <sup>(4)</sup>	147 685	3 200	1 861	152 746	9 337 363 \$	
2023 <sup>(5)</sup>	146 252	3 200	AUCUNE	149 452	7 472 600 \$	

### Membre du conseil et de comités d'autres sociétés ouvertes

**Société** Cogeco Communications inc. (président du conseil d'administration)

**Comité** Aucun

**Conseils auxquels le candidat siège avec d'autres administrateurs :** Aucun



**Émilie Audet, MCI, M.Sc.**  
**Candidate à l'élection au conseil<sup>(1)</sup>**

**Profil :**

Âge : **35 ans**

Résidence : **Montréal (Québec)**

Administratrice depuis : **S.O.**

**Non indépendante**

**Trois compétences principales :**

- Expérience dans le secteur
- Marketing et expérience client
- Expérience à l'échelle internationale et aux États-Unis

**Compétences et qualités pertinentes**

- † Diverses fonctions au sein de la Société depuis 2020 : gestion du changement, marketing, ventes, communications et programme de transformation en cours.
- † Détentrice de deux maîtrises : maîtrise en commerce international de l'Université Queen's (MCI) et maîtrise en gestion de l'Université de Mannheim avec spécialisation en gestion d'exploitation (M.Sc.).
- † Titulaire de postes dans divers secteurs au Québec et en Belgique (ressources humaines, exploitation, planification de conférences et gestion des parties prenantes, ainsi que développement de projets).
- † Observatrice aux conseils de Cogeco inc. et de Cogeco Communications inc. depuis 2017.
- † Membre du conseil et secrétaire de la Fondation de la Villa Sainte-Marcelline depuis 2023.

M<sup>me</sup> Audet comprend parfaitement les valeurs et le fonctionnement de la Société, ayant participé à divers programmes stratégiques et d'exploitation au cours des dernières années. Elle s'intéresse de près à la satisfaction de la clientèle et à l'amélioration des processus et possède des compétences reconnues en communication. Sa connaissance approfondie des nombreuses facettes de la Société constituera un atout appréciable pour le conseil.

**Résultat de l'élection tenue à l'assemblée annuelle de janvier 2025**

Pour : S.O. Abstentions : S.O.

	Relevé des présences	Relevé des présences – Total	Valeur de la rémunération touchée au cours de l'exercice 2025
<b>Membre du conseil ou d'un comité</b>			
S.O.	S.O.	S.O.	S.O.

**Titres détenus à la date de la présente circulaire d'information**

Exercice	Actions subalternes à droit de vote <sup>(5)</sup>	Unités d'actions différées	Total	Valeur au marché <sup>(6)</sup>	Attentes en matière d'actionnariat
2025 <sup>(2)(3)</sup>	50	AUCUNE	50	3 154 \$	S.O.
2024 <sup>(4)</sup>	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	
2023 <sup>(5)</sup>	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	

**Membre du conseil et de comités d'autres sociétés ouvertes**

**Société** Aucune

**Comité** Aucun

**Conseils auxquels la candidate siège avec d'autres administrateurs :** Aucun





**Robin Bienenstock, M.A., B.A., IAS.A.**  
**Administratrice**

**Profil :**

Âge : **56 ans**

Résidence : **Revelstoke  
(Colombie-Britannique)**

Administratrice depuis **2024**

**Indépendante**

**Quatre compétences principales :**

- Questions financières et comptables
- Expérience dans le secteur
- Marchés financiers et fusions et acquisitions
- Expérience à l'échelle internationale et aux États-Unis

**Compétences et qualités pertinentes**

- † Administratrice de sociétés et professionnelle en placements chevronnée spécialisée dans les secteurs des télécommunications, des ressources naturelles et des services financiers.
- † Expérience dans le secteur de la consultation en placements acquise à titre d'associée responsable des placements de RBMP Capital LLP (de 2017 à 2021), qu'elle a co-fondée, d'associée au sein de Marlin Sams Fund LP (de 2014 à 2016) et de membre indépendante du comité des placements du Fonds RCF VII, pour le compte duquel elle a mené à bien une campagne d'activisme actionnarial.
- † Savoir-faire en recherche et consultation financières acquis à titre d'analyste principale au sein du service de recherche de Sanford C. Bernstein & Co., LLC (de 2007 à 2014) et de directrice adjointe chez McKinsey & Company.
- † Vaste expérience dans la direction et la gouvernance de sociétés ouvertes et fermées et comme membre du conseil de telles sociétés.
- † Ancienne présidente exécutive du conseil de deux sociétés minières fermées (de 2022 à 2025).
- † Ancienne présidente du comité de la sécurité et de la responsabilité sociale et membre des comités de gouvernance et des mises en candidature de Torex Gold Resources (de 2020 à 2021).
- † Ancienne présidente du comité de rémunération et membre du comité de gouvernance de Pretivm Resources (de 2018 à 2021).
- † Ancienne membre du conseil de Cogeco Communications inc. (de 2020 à 2023), où elle a participé au comité d'audit, au comité de gouvernance et au comité des perspectives stratégiques.
- † Expérience comme membre du conseil de sociétés de télécommunications internationales, y compris membre du conseil externe et membre du comité d'audit de Sunrise Communications Group AG (de 2016 à 2020), membre du conseil de surveillance et du comité d'audit de Tele Columbus AG et membre du conseil d'Oi S.A., où elle a présidé le comité responsable de l'audit interne, de la gestion des risques et des éventualités.

M<sup>me</sup> Bienenstock fait bénéficier le conseil de sa connaissance approfondie de tous les aspects du secteur des télécommunications à l'échelle mondiale.

**Résultat de l'élection tenue à l'assemblée annuelle de janvier 2025**

Pour : 36 170 667 (99,43 %)

Abstentions : 205 725 (0,57 %)

	Relevé des présences	Relevé des présences – Total	Valeur de la rémunération touchée au cours de l'exercice 2025
<b>Membre du conseil ou d'un comité</b>			
Conseil d'administration	6 sur 6	100 %	205 000 \$
Comité d'audit	5 sur 5	100 %	
Comité de gouvernance	2 sur 2	100 %	

**Titres détenus à la date de la présente circulaire d'information**

Exercice	Actions subalternes à droit de vote <sup>(6)</sup>	Unités d'actions différées	Total	Valeur au marché <sup>(7)</sup>	Attentes en matière d'actionnariat
2025 <sup>(2)(3)</sup>	AUCUNE	1 803	1 803	113 733 \$	Remplies
2024 <sup>(4)</sup>	AUCUNE	AUCUNE	1 696	103 676 \$	
2023 <sup>(5)</sup>	AUCUNE	AUCUNE	AUCUNE	NÉANT	

**Membre du conseil et de comités d'autres sociétés ouvertes**

**Société** Aucune

**Comité** Aucun

**Conseils auxquels la candidate siège avec d'autres administrateurs :** Aucun



**James Cherry, B.Com., FCPA**  
**Administrateur principal<sup>(1)</sup>**

**Profil :**

Âge : **71 ans**

Résidence : **Elizabethtown (Ontario)**

Administrateur depuis **2016**

**Indépendant**

**Quatre compétences principales :**

- Questions financières et comptables
- Ressources humaines
- Marchés financiers et fusions et acquisitions
- Expérience à l'échelle internationale et aux États-Unis

**Compétences et qualités pertinentes**

- † Plus de 40 ans d'expérience en gestion, notamment en gestion de projets et en gestion financière, dans les secteurs de l'aérospatiale internationale, de la défense et du transport ferroviaire.
- † Ancien président-directeur général d'Aéroports de Montréal (ADM) (de 2001 à 2016).
- † Ancien haut dirigeant de Bombardier Inc., d'Oerlikon Aérospatiale Inc., de CAE Inc. et d'ALSTOM Canada.
- † Administrateur principal et membre du comité d'audit de Cogeco Communications inc.
- † Membre du conseil de Nieuport Aviation, exploitante de l'Aéroport Billy Bishop de Toronto.
- † Membre du conseil d'Aerostar Airport Holdings, exploitante du Luis Munoz Marin International Airport de San Juan, à Porto Rico.
- † Membre du conseil consultatif de World Airport Partners, filiale d'Investissements PSP.

M. Cherry possède une expérience très riche dans la haute direction d'entreprises, ayant notamment agi à titre de chef de la direction. Ses compétences financières et l'expérience qu'il a acquise à titre de membre et de président du conseil de diverses sociétés ouvertes et d'État sont des qualités précieuses qu'il met à profit dans l'exercice de sa fonction d'administrateur principal.

**Résultat de l'élection tenue à l'assemblée annuelle de janvier 2025**

Pour :	36 343 195 (99,91 %)	Abstentions :	33 197 (0,01 %)
--------	----------------------	---------------	-----------------

Membre du conseil ou d'un comité	Relevé des présences	Relevé des présences – Total	Valeur de la rémunération touchée au cours de l'exercice 2025
Conseil d'administration	6 sur 6	100 %	149 158 \$
Comité des ressources humaines (président)	4 sur 4	100 %	
Comité de gouvernance	4 sur 4	100 %	

**Titres détenus à la date de la présente circulaire d'information**

Exercice	Actions subalternes à droit de vote <sup>(6)</sup>	Unités d'actions différées	Total	Valeur au marché <sup>(7)</sup>	Attentes en matière d'actionariat
2025 <sup>(2)(3)</sup>	1 500	17 898	19 398	1 223 626 \$	Remplies
2024 <sup>(4)</sup>	1 500	15 620	17 120	1 046 546 \$	
2023 <sup>(5)</sup>	1 500	13 623	15 123	756 150 \$	

**Membre du conseil et de comités d'autres sociétés ouvertes**

**Société** Cogeco Communications inc. (administrateur principal)

**Comité** Cogeco Communications inc. : comité d'audit

**Conseils auxquels le candidat siège avec d'autres administrateurs :** Aucun





**Samih Elhage, M.Sc.A., B.Sc.Soc.,  
B.Sc.A.  
Administrateur**

**Profil :**

Âge : **64 ans**

Résidence : **Riyad (Royaume d'Arabie saoudite)**

Administrateur depuis **2019**

**Indépendant**

**Quatre compétences principales :**

- Questions financières et comptables
- Technologie
- Marchés financiers et fusions et acquisitions
- Expérience à l'échelle internationale et aux États-Unis

**Compétences et qualités pertinentes**

- † Chef des finances et de l'exploitation de Humain, société d'intelligence artificielle, depuis juillet 2025.
- † Plus de 30 ans d'expérience comme dirigeant dans le secteur des télécommunications.
- † Conseiller principal au sein d'une grande société de capital-investissement jusqu'en 2024 et de cabinets de consultation en gestion mondiaux jusqu'en mars 2025.
- † Président de la division Réseaux mobiles et membre de l'équipe de direction des divisions de Nokia jusqu'en mai 2017.
- † Ancien chef de l'exploitation et membre du conseil de direction de Nokia Siemens Networks à compter de 2012 et chef des finances et chef de l'exploitation (postes cumulés) et membre du conseil de direction de Nokia Siemens Networks, de Nokia Solutions Networks et de Nokia Networks.
- † Titulaire de divers postes chez Nortel pendant plus de 10 ans, y compris ceux de président, Solutions VoIP et applications (de 2008 à 2010) et de vice-président, Activités commerciales (de juin 2007 à juillet 2008).
- † Ancien membre du conseil d'Alcatel-Lucent France (société spécialisée en technologies de télécommunication).
- † Ancien membre du conseil de sociétés fermées, y compris Nokia Shanghai Bell (Chine) et QuickPlay (Canada).

M. Elhage est un dirigeant chevronné qui connaît à fond le secteur des télécommunications canadien et international, y compris le segment important du sans fil, et, grâce à sa vaste expérience en stratégie, en finances, en technologie et en activités commerciales, il constitue un atout précieux pour le conseil.

**Résultat de l'élection tenue à l'assemblée annuelle de janvier 2025**

Pour : 36 181 127 (99,46 %)

Abstentions : 195 265 (0,54 %)

Membre du conseil ou d'un comité	Relevé des présences	Relevé des présences – Total	Valeur de la rémunération touchée au cours de l'exercice 2025
Conseil d'administration	6 sur 6	100 %	
Comité d'audit (président)	5 sur 5	100 %	235 000 \$

**Titres détenus à la date de la présente circulaire d'information**

Exercice	Actions subalternes à droit de vote <sup>(6)</sup>	Unités d'actions liées au rendement	Total	Valeur au marché <sup>(7)</sup>	Attentes en matière d'actionnariat
2025 <sup>(2) (3)</sup>	AUCUNE	19 317	19 317	1 218 516 \$	Remplies
2024 <sup>(4)</sup>	AUCUNE	14 609	14 609	893 048 \$	
2023 <sup>(5)</sup>	AUCUNE	9 916	9 916	495 800 \$	

**Membre du conseil et de comités d'autres sociétés ouvertes**

Société Aucune

Comité Aucun

**Conseils auxquels le candidat siège avec d'autres administrateurs :** Aucun



**Michael Hanley, B.Com, CPA**  
**Candidat à l'élection au conseil<sup>(1)</sup>**

**Profil :**

Âge : **60 ans**

Résidence : **Montréal (Québec)**

Administrateur depuis : **S.O.**

**Indépendant**

**Quatre compétences principales :**

- Questions financières et comptables
- Marchés financiers et fusions et acquisitions
- Expérience à l'échelle internationale et aux États-Unis
- Ressources humaines

**Compétences et qualités pertinentes**

- † Expérience à titre d'administrateur externe de multinationales cotées en bourse, y compris des entreprises détenues en majorité par des intérêts familiaux, auprès desquelles il a exercé non seulement des fonctions d'administrateur, mais aussi de président du conseil, d'administrateur principal et de président du comité d'audit.
- † Actuellement administrateur externe et président du comité d'audit et membre du comité des finances de LyondellBasell, l'un des plus grands producteurs de polymères au monde et chef de file en matière de technologies polyoléfiniques.
- † Vaste expérience comme haut dirigeant, y compris chez Alcan et à la Banque Nationale du Canada, y compris le poste de vice-président directeur et chef des finances d'Alcan qu'il a occupé jusqu'à ce que celle-ci soit acquise par Rio Tinto.
- † Aptitude démontrée à guider des entreprises pendant des périodes cruciales de croissance et de transformation et riche expérience dans l'exécution des fonctions d'encadrement des conseils d'administration et la direction de comités d'audit.
- † Compétences démontrées en gestion des finances et de l'exploitation de sociétés cotées en bourse, renforcement de la confiance des investisseurs et augmentation de la valeur de la participation des actionnaires.
- † Connaissances spécialisées en financement d'entreprises, gestion des risques, information financière et relations avec les investisseurs et connaissance approfondie des principes et des méthodes comptables.

Comptable professionnel agréé (CPA) et dirigeant chevronné, M. Hanley possède une fine acuité financière, notamment en ce qui a trait aux multinationales cotées en bourse. Ses compétences démontrées en gestion financière, en gouvernance et en stratégies dans divers secteurs (y compris la fabrication, les ressources naturelles et les services financiers) constitueront un atout inestimable lorsque le conseil sera appelé à analyser des opérations financières complexes et des questions de croissance stratégique.

**Résultat de l'élection tenue à l'assemblée annuelle de janvier 2025**

Pour : S.O. Abstentions : S.O.

	Relevé des présences	Relevé des présences – Total	Valeur de la rémunération touchée au cours de l'exercice 2025
<b>Membre du conseil ou d'un comité</b>			
S.O.	S.O.	S.O.	S.O.

**Titres détenus à la date de la présente circulaire d'information**

Exercice	Actions subalternes à droit de vote <sup>(6)</sup>	Unités d'actions différées	Total	Valeur au marché <sup>(7)</sup>	Attentes en matière d'actionariat
2025 <sup>(2)(3)</sup>	AUCUNE	AUCUNE	AUCUNE	NÉANT	
2024 <sup>(4)</sup>	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
2023 <sup>(5)</sup>	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	

**Membre du conseil et de comités d'autres sociétés ouvertes**

**Société** LyondellBasell (société cotée en bourse aux États-Unis)  
**Comité** LyondellBasell : comité d'audit (président); comité des finances

**Conseils auxquels le candidat siège avec d'autres administrateurs :** Aucun



**Bernard Lord, LL.B., B.Sc.Soc.**  
**Candidat à l'élection au conseil**

**Profil :**

Âge : **60 ans**

Résidence : **Grand Barachois  
(Nouveau-Brunswick)**

Administrateur depuis : **S.O.**

**Indépendant**

**Quatre compétences principales :**

- Ressources humaines
- Expérience dans le secteur
- Expérience en affaires juridiques
- Relations gouvernementales et questions réglementaires

**Compétences et qualités pertinentes**

- † Chef de la direction de Medavie, organisme canadien du domaine de la santé qui englobe Croix Bleue Medavie et Services de santé Medavie, depuis 2016.
- † Ancien président et chef de la direction de l'Association canadienne des télécommunications sans fil, organisme commercial principal du secteur du sans fil (de 2008 à 2016).
- † Élu à diverses charges publiques (de 1997 à 2007), y compris comme premier ministre du Nouveau-Brunswick (de 1999 à 2006).
- † A exercé le droit et est toujours membre du Barreau du Nouveau-Brunswick et de l'Association du Barreau canadien.
- † Président du conseil de l'International Federation of Health Plans et membre du conseil de l'Association canadienne des régimes de Croix Bleue.
- † Membre du conseil (de 2020 à 2025), membre du comité des perspectives stratégiques (de 2021 à 2024) et membre (de 2020 à 2022) et président (de 2023 à 2025) du comité de gouvernance de Cogeco Communications inc.
- † Ancien président du conseil de l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes et du conseil d'Ontario Power Generation.
- † Ancien membre du conseil et conseiller de plusieurs autres sociétés.
- † Nommé Grand Officier de l'Ordre de la Pléiade (La Francophonie) en 2000.
- † Récipiendaire de l'Ordre du Nouveau-Brunswick en 2007.
- † Nommé Conseiller de la reine en 2011.

Grâce à son riche parcours politique, M. Lord est de bon conseil en ce qui concerne les relations de la Société avec les organismes gouvernementaux. Son expérience à titre de chef de la direction, sa connaissance du secteur des communications et son acuité juridique lui permettent de faire un apport très utile au conseil.

**Résultat de l'élection tenue à l'assemblée annuelle de janvier 2025**

Pour : S.O. Abstentions : S.O.

	Relevé des présences	Relevé des présences – Total	Valeur de la rémunération touchée au cours de l'exercice 2025
<b>Membre du conseil ou d'un comité</b>			
S.O.	S.O.	S.O.	S.O.*

**Titres détenus à la date de la présente circulaire d'information**

Exercice	Actions subalternes à droit de vote <sup>(6)</sup>	Unités d'actions différées	Total	Valeur au marché <sup>(7)</sup>	Attentes en matière d'actionariat
2025 <sup>(2)(3)</sup>	AUCUNE	AUCUNE	AUCUNE	NÉANT	Remplies*
2024 <sup>(4)</sup>	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	
2023 <sup>(5)</sup>	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	

**Membre du conseil et de comités d'autres sociétés ouvertes**

**Société** Aucune

**Comité** Aucun

**Conseils auxquels le candidat siège avec d'autres administrateurs :** Aucun

**\*M. Lord a siégé au conseil de Cogeco Communications inc. de 2020 à 2025. Sa rémunération pour l'exercice 2025 est indiquée dans la circulaire d'information de cette société.**



**Frédéric Perron, B.Com., M.Sc.  
Administrateur<sup>(1)</sup>**

**Profil :**

Âge : **50 ans**

Résidence : **Westmount (Québec)**

Administrateur depuis **2024**

**Non indépendant**

**Quatre compétences principales :**

- Expérience dans le secteur
- Marketing et expérience client
- Expérience à l'échelle internationale et aux États-Unis
- Ressources humaines

**Compétences et qualités pertinentes**

- † Président et chef de la direction de Cogeco inc. et de Cogeco Communications inc. depuis le 11 mars 2024.
- † Président de Cogeco Connexion de 2020 à 2024.
- † Artisan du repositionnement de l'entreprise canadienne de Cogeco, grâce à la mise sur pied d'une équipe de haut calibre, à la réforme radicale du processus d'exécution, à l'accélération de la croissance de la clientèle, à la conclusion de trois acquisitions importantes, au développement d'une deuxième marque numérique et à l'agrandissement du réseau haute vitesse de Cogeco.
- † Responsable des services aux consommateurs de T-Mobile en Pologne avant de se joindre à Cogeco.
- † Ancien haut dirigeant, à divers titres, de Vodafone au Royaume-Uni et en République tchèque.
- † Ancien responsable de la gestion de la clientèle du service de câblodistribution et du service sans fil de Rogers Communications Inc.
- † Agent de changement reconnu possédant une vaste expérience en télécommunications qu'il a acquise dans cinq pays.
- † Expérience à titre de responsable des fonctions liées au marketing, aux ventes, au service à la clientèle, à l'exploitation, aux services numériques, aux services chargés des produits et des réseaux, aux technologies de l'information et aux affaires juridiques.

L'expérience que M. Perron a acquise à titre de haut dirigeant, ses réalisations en matière de développement de l'entreprise, sa compréhension de la culture et des pratiques de Cogeco et sa connaissance approfondie des tendances mondiales en télécommunications sont les éléments fondamentaux sur lesquels reposent son apport au conseil et le leadership qu'il exerce au sein de la Société. Les compétences qu'il possède dans une vaste gamme de fonctions stratégiques et liées à l'exploitation sont un atout de taille pour la Société.

**Résultat de l'élection tenue à l'assemblée annuelle de janvier 2025**

Pour : 36 346 712 (99,92 %)

Abstentions : 29 680 (0,08 %)

	Relevé des présences	Relevé des présences – Total	Valeur de la rémunération touchée au cours de l'exercice 2025*
<b>Membre du conseil ou d'un comité</b>			
Conseil d'administration	9 sur 9	100 %	7 030 000 \$

**Titres détenus à la date de la présente circulaire d'information**

Exercice	Actions subalternes à droit de vote <sup>(6)</sup>	Unités d'actions incitatives et unités d'actions liées au rendement		Valeur au marché <sup>(7)</sup>	Attentes en matière d'actionariat
		Total			
2025 <sup>(2)(3)</sup>	AUCUNE	31 424/31 807	30 214	3 988 611 \$	En voie d'être remplies
2024 <sup>(4)</sup>	AUCUNE	14 916/14 916	29 832	1 823 630 \$	
2023 <sup>(5)</sup>	AUCUNE	AUCUNE	AUCUNE	NÉANT	

**Membre du conseil et de comités d'autres sociétés ouvertes**

**Société** Cogeco Communications inc.

**Comité** Aucun

**Conseils auxquels le candidat siège avec d'autres administrateurs :** Aucun

\*Il y a lieu de se reporter au tableau qui figure à la rubrique « Tableaux de la rémunération des hauts dirigeants désignés pour l'exercice 2025 ».

### Notes relatives aux tableaux de la rubrique « Renseignements sur les candidats à l'élection au conseil » :

- (1) Afin d'accroître l'efficacité des assemblées des conseils et de resserrer la supervision de la gestion des activités et des affaires de Cogeco et de Cogeco Communications inc. (« Cogeco Communications »), M<sup>me</sup> Audet et MM. Audet, Cherry, Hanley et Perron sont également candidats à l'élection au conseil de Cogeco Communications.
- (2) Au 24 novembre 2025, les candidats à l'élection au conseil de la Société sont également propriétaires véritables, directement ou indirectement, d'actions subalternes à droit de vote et d'unités d'actions différées (les « unités différées ») de Cogeco Communications, ou exercent une emprise sur de telles actions et unités différées, comme suit :

Nom	Actions subalternes à droit de vote	Unités différées
Louis Audet	114 425	1 931
Émilie Audet	50	–
Robin Bienenstock	4 627	5 285
James Cherry	1 000	8 995
Samih Elhage	–	–
Michael Hanley	5 000	–
Bernard Lord	–	15 955
Frédéric Perron*	12 498	–

\* M. Perron est également propriétaire de 66 795 unités d'actions liées au rendement (les « unités au rendement ») de Cogeco Communications.

- (3) Au 24 novembre 2025, soit la date de la présente circulaire d'information.
- (4) Au 20 novembre 2024, soit la date de la circulaire d'information relative à l'exercice 2024.
- (5) Au 22 novembre 2023, soit la date de la circulaire d'information relative à l'exercice 2023.
- (6) Ce chiffre tient compte des actions subalternes à droit de vote dont le candidat est propriétaire véritable, directement ou indirectement, ou sur lesquelles il exerce une emprise.
- (7) Selon le cours de clôture des actions subalternes à droit de vote de la Société à la Bourse de Toronto (la « TSX ») à la date de la circulaire d'information, soit 63,08 \$ le 24 novembre 2025, 61,13 \$ le 20 novembre 2024 et 51,89 \$ le 22 novembre 2023.

## Nomination des auditeurs

À l'assemblée, les actionnaires seront appelés, suivant la recommandation du comité d'audit, à nommer les auditeurs externes qui seront en fonction jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ainsi qu'à autoriser le conseil à fixer leur rémunération.

Les auditeurs externes rendent ultimement compte de l'exécution de leur mandat au conseil d'administration qui, par l'intermédiaire du comité d'audit, représente les actionnaires. Les auditeurs externes relèvent directement du comité d'audit.

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. sont les auditeurs externes de la Société depuis 1957. En plus d'auditer les états financiers consolidés de la Société, Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. a fourni d'autres services à la Société et à ses filiales.

Le tableau suivant présente, par catégorie, les honoraires facturés par les auditeurs externes de la Société, Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., pour les exercices financiers 2025 et 2024.

### Catégorie d'honoraires

	2025 (en dollars)	2024 (en dollars)
Honoraires d'audit <sup>(1)</sup>	2 404 604	2 557 578
Honoraires pour services liés à l'audit <sup>(2)</sup>	50 290	112 618
Honoraires pour services fiscaux <sup>(3)</sup>	437 325	608 167
Autres honoraires <sup>(4)</sup>	115 935	132 968
<b>TOTAL</b>	<b>3 008 154</b>	<b>3 411 331</b>

- (1) Les « honoraires d'audit » comprennent principalement les honoraires relatifs aux audits annuels et aux examens trimestriels de la Société et de certaines de ses filiales, aux contrôles mis en œuvre aux fins du rapport de vérification prescrit à déposer auprès du CRTC, aux audits requis par la loi dans le cadre d'acquisitions et d'aliénations importantes et aux services de traduction.
- (2) Les « honoraires pour services liés à l'audit » comprennent principalement les honoraires relatifs à la comptabilisation des opérations ou des événements spéciaux ou à la présentation de l'information à leur sujet, aux modifications des règles de comptabilité ou de la réglementation ou aux missions ayant trait aux vérifications diligentes ou aux contrôles internes et à l'audit des régimes d'avantages sociaux des employés.

- (3) Les « honoraires pour services fiscaux » comprennent les honoraires relatifs à la planification et à la consultation en matière de fiscalité, à la conformité aux obligations fiscales, à l'examen des déclarations de revenus, à l'aide fournie dans le cadre de vérifications et d'appels et de la présentation de demandes de crédit d'impôt et aux conseils quant aux modifications d'ordre législatif, réglementaire ou administratif.
- (4) Les « autres honoraires » comprennent principalement les honoraires relatifs aux questions d'environnement, de société et de gouvernance (les « questions ESG ») et les droits payables à l'organisme de réglementation des cabinets comptables effectuant l'audit des sociétés ouvertes.

**La direction recommande aux actionnaires de voter POUR la nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeurs de la Société, moyennant une rémunération qui sera fixée par le conseil.**

## **Vote consultatif des actionnaires sur la démarche du conseil en matière de rémunération des dirigeants**

À l'assemblée, les actionnaires seront appelés à voter POUR ou CONTRE la résolution suivante :

« À titre consultatif et sans restreindre le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, les actionnaires appuient la démarche du conseil en matière de rémunération des dirigeants qui est décrite dans la présente circulaire d'information. »

À l'assemblée annuelle de janvier 2025, les actionnaires ont adopté une résolution consultative similaire dans une proportion de 99,3 % des voix exprimées.

Le conseil d'administration estime toujours que l'occasion devrait être donnée aux actionnaires de comprendre pleinement les objectifs et les principes qui sous-tendent sa démarche en matière de rémunération des dirigeants et de se prononcer à ce sujet dans le cadre d'un vote consultatif.

Pour vous aider à décider comment voter, nous vous conseillons de lire la lettre du président du comité des ressources humaines qui figure dans la présente circulaire d'information et la rubrique « Analyse de la rémunération » qui suit la lettre. Cette rubrique décrit la démarche du conseil en matière de rémunération des dirigeants, les divers éléments du programme de rémunération et les décisions en matière de rémunération que le conseil a prises à l'égard de l'exercice clos le 31 août 2025. Le conseil, suivant la recommandation du comité des ressources humaines, a approuvé la teneur de cette rubrique. Nous vous invitons à faire parvenir vos observations et vos questions au sujet du programme de rémunération des dirigeants à la Société, à l'adresse [conseildadministration@cogeco.com](mailto:conseildadministration@cogeco.com).

La résolution consultative ne pourra être adoptée que si elle est approuvée par la majorité des voix exprimées. Comme il s'agit d'un vote consultatif, les résultats ne lieront pas la Société. Toutefois, le conseil d'administration en tient compte, s'il y a lieu, lorsqu'il se penche sur la politique et les programmes de rémunération des dirigeants qui seront adoptés à l'avenir et afin de décider s'il y a lieu d'avoir un dialogue plus soutenu avec les actionnaires au sujet de la rémunération et des questions connexes.

**La direction et le conseil d'administration recommandent aux actionnaires de voter POUR la résolution consultative sur la rémunération des dirigeants.**

## **Examen des propositions d'un actionnaire présentées à l'annexe A**

À l'assemblée, les actionnaires seront appelés à voter POUR ou CONTRE les propositions soumises par le MÉDAC à titre d'actionnaire qui sont présentées à l'annexe A de la présente circulaire d'information. Les propositions du MÉDAC et les réponses du conseil figurent à l'annexe A. Les propositions ne pourront prendre effet que si elles sont approuvées par la majorité des voix exprimées par bulletin de vote virtuel ou par procuration à l'assemblée.

**La direction et le conseil d'administration recommandent aux actionnaires de voter CONTRE les propositions d'un actionnaire.**



## Résultats du vote

Les résultats du vote tenu au sujet de l'élection de chacun des administrateurs, de la nomination des auditeurs, du vote consultatif appuyant la démarche du conseil en matière de rémunération des dirigeants et des propositions d'un actionnaire seront affichés sur SEDAR+ immédiatement après l'assemblée, conformément aux exigences du paragraphe 11.3 du *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue* publié par les ACVM.

## Énoncé des pratiques en matière de gouvernance

Aperçu du système de gouvernance de Cogeco	20
Considérations en matière de gouvernance relatives à la structure à deux catégories d'actions	21
Composition du conseil	22
Grille de compétences	23
Objectifs en matière de diversité au sein du conseil	24
Membres du conseil d'autres sociétés	25
Administrateurs siégeant ensemble à d'autres conseils	25
Élection du conseil à la majorité	26
Charte du conseil	26
Fonctionnement du conseil	28
Séances à huis clos	28
Président du conseil d'administration	29
Administrateur principal	30
Attentes envers les administrateurs	31
Comités	31
Relevé des présences	34
Planification stratégique	34
Gestion des risques	35
Opérations entre parties apparentées et conflits d'intérêts	35
Code d'éthique	36
Gouvernance de la cybersécurité et de la protection des renseignements personnels	37
Gouvernance du développement durable	38
Nombre d'années pendant lesquelles les administrateurs peuvent demeurer en fonction	38
Processus de renouvellement du conseil	38
Recrutement des administrateurs	38
Recrutement des administrateurs	38
Évaluations	40
Attentes du conseil envers la direction	41
Responsabilités du président et chef de la direction	41
Planification de la relève	43
Planification de la relève	43
Politiques fondamentales	43

L'énoncé des pratiques en matière de gouvernance a pour but de fournir aux actionnaires et aux autres parties prenantes une vision claire de nos politiques et pratiques en matière de gouvernance, lesquelles sont conformes aux exigences en matière de présentation de l'information et d'inscription de la TSX et aux règles de gouvernance qui sont énoncées dans l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* et le *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* (collectivement, les « Lignes directrices sur la gouvernance »).

Le conseil et la direction de Cogeco estiment que l'application des normes de gouvernance les plus rigoureuses est essentielle à la saine gestion de la Société et à la création de valeur durable pour ses clients, ses partenaires commerciaux, ses employés, ses investisseurs et ses épargnants.



## Aperçu du système de gouvernance de Cogeco

Le tableau qui suit présente les éléments clés de nos pratiques en matière de gouvernance et les pages où il en est question dans la présente circulaire d'information.

Élément clé	Sommaire	Page
<b>Mandat du conseil</b>	Le conseil encadre la direction dans sa gestion de l'ensemble des activités et des affaires de la Société.	26
<b>Composition du conseil</b>	La majorité des administrateurs sont indépendants. Après l'assemblée, le conseil comptera huit membres, dont cinq seront indépendants.	22
<b>Élection du conseil à la majorité</b>	Les candidats qui ne sont pas élus à la majorité des voix exprimées doivent donner leur démission au conseil.	26
<b>Président du conseil d'administration et chef de la direction</b>	Les fonctions de président du conseil d'administration et de président et chef de la direction sont séparées. L'administrateur principal renforce l'indépendance du conseil.	29
<b>Fonctionnement du conseil</b>	On s'attend à ce que les administrateurs assistent à toutes les assemblées, y compris les séances à huis clos.	28
<b>Assiduité des administrateurs</b>	Le taux d'assiduité des administrateurs aux assemblées du conseil et des comités est élevé.	34
<b>Décisions du conseil</b>	Les décisions importantes relatives à la Société sont assujetties à l'approbation du conseil.	43
<b>Recrutement et compétences des administrateurs</b>	Le processus de mise en candidature tient compte des compétences et de l'expérience du candidat et du critère de la diversité.	38
<b>Diversité au sein du conseil</b>	Une politique sur la diversité officielle est intégrée aux Lignes directrices sur la gouvernance.	24
<b>Nombre d'années au conseil et renouvellement du conseil</b>	Aucune limite quant à l'âge auquel les administrateurs doivent prendre leur retraite ou au nombre d'années pendant lesquelles ils peuvent demeurer en fonction; le renouvellement du conseil repose sur un processus d'évaluation.	38
<b>Recrutement des hauts dirigeants</b>	La politique d'équité en matière d'emploi s'applique au recrutement des dirigeants.	42
<b>Orientation et formation continue</b>	Un programme complet est offert aux administrateurs en fonction et aux nouveaux administrateurs.	39
<b>Comités du conseil</b>	Trois comités permanents : le comité d'audit, le comité des ressources humaines et le comité de gouvernance.	31
<b>Supervision des questions financières</b>	Le comité d'audit surveille le processus de présentation et de communication de l'information financière.	32
<b>Rémunération et planification de la relève</b>	Le comité des ressources humaines surveille les politiques, les programmes et les pratiques en matière de rémunération, la planification de la relève des dirigeants et les questions de ressources humaines.	33
<b>Gouvernance et processus de mise en candidature</b>	Le comité de gouvernance aide le conseil à élaborer les politiques et les normes de gouvernance de la Société et à en surveiller l'application et supervise le processus de mise en candidature des administrateurs éventuels.	34
<b>Attentes envers le président et chef de la direction</b>	Le conseil approuve au préalable la description de poste du président et chef de la direction et les objectifs de rendement que celui-ci doit atteindre.	31
<b>Politiques en matière de communication de l'information et d'opérations d'initiés</b>	Il existe des politiques officielles qui visent à faire en sorte que l'information soit communiquée en temps opportun et conformément aux règles d'éthique et prévoient les restrictions applicables aux opérations sur titres.	43
<b>Communications avec les actionnaires</b>	Il existe une politique qui énonce la façon dont les actionnaires peuvent communiquer avec le conseil.	97

Élément clé	Sommaire	Page
<b>Planification stratégique</b>	Le conseil approuve le plan et l'orientation stratégiques annuels de la Société.	34
<b>Gestion des risques</b>	Il existe une politique officielle de gestion des risques à l'échelle de l'entreprise.	35
<b>Code d'éthique</b>	Le code d'éthique énonce les directives applicables à l'échelle de la Société.	36
<b>Gouvernance de la cybersécurité et de la protection des renseignements personnels</b>	Le conseil d'administration, avec l'aide du comité d'audit, s'assure que la cybersécurité et la protection des renseignements personnels sont considérées comme des risques stratégiques prioritaires, en faisant constamment preuve de vigilance grâce à la surveillance effectuée par des spécialistes et à la formation continue.	37
<b>Gouvernance du développement durable</b>	Le cadre de gouvernance du développement durable fait en sorte que le développement durable soit une priorité stratégique fondamentale, assortie d'un processus de surveillance et de responsabilisation clair.	38
<b>Clause de protection en cas d'offre publique d'achat</b>	Si une offre publique d'achat visant les actions à droits de vote multiples est présentée et qu'elle est acceptée, chaque action subalterne à droit de vote deviendra convertible en une action à droits de vote multiples afin de permettre à son détenteur de participer à l'offre.	2

## Considérations en matière de gouvernance relatives à la structure à deux catégories d'actions

La structure du capital comportant deux catégories d'actions ordinaires de Cogeco, qui consiste en actions subalternes à droit de vote et en actions à droits de vote multiples (la « structure à deux catégories d'actions »), existe depuis que celle-ci a réalisé son premier appel public à l'épargne et que ses actions ont été inscrites en bourse en 1985. Le conseil considère que cette structure a permis à Cogeco d'adopter une perspective à long terme pour prendre des décisions qui ont contribué à l'augmentation appréciable de la valeur de la participation de ses actionnaires qui s'est produite au cours des dernières décennies.

En effet, la famille Audet, par l'intermédiaire des actions à droits de vote multiples dont elle est propriétaire, appuie résolument la perspective à long terme de la Société en prenant toujours en considération les intérêts de ses diverses parties prenantes et en remplissant son engagement à promouvoir de saines pratiques en matière de gouvernance.

Certaines situations qui se sont produites récemment, au Canada et à l'étranger, ont pu inciter certains analystes à remettre en question le bien-fondé des structures à deux catégories d'actions de manière générale.

Toutefois, des recherches sérieuses viennent appuyer la thèse selon laquelle les sociétés dotées d'une structure à deux catégories d'actions sont autant, voire plus, susceptibles de favoriser la croissance à long terme que celles qui comptent une seule catégorie d'actions.<sup>1</sup>

Nous sommes du même avis : les sociétés dotées d'une structure du capital à deux catégories d'actions, si elles suivent de bonnes pratiques en matière de gouvernance, servent bien, voire mieux, les intérêts à long terme des actionnaires et sont certainement moins susceptibles d'être axées sur les résultats à court terme. Fondamentalement, le conseil d'administration dans son ensemble est résolu à favoriser la création de valeur à long terme, ce qui constitue l'un des éléments essentiels de la mission globale et de la raison d'être de la Société.

Il convient de noter que la Société a adopté et mis en œuvre diverses mesures destinées à offrir une meilleure protection à ses actionnaires minoritaires tout en tenant compte des intérêts de ses autres parties prenantes importantes, par exemple les suivantes :

- elle a mis en œuvre des clauses de protection qui garantissent que tous les actionnaires seront traités sur un pied d'égalité et disposeront de droits de suite si une offre publique d'achat est présentée;

<sup>1</sup> Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques (« IGOPP »), *Prise de position en faveur des actions multivotantes* (prise de position n° 11), 2019, et Banque Nationale du Canada, *L'avantage familial hiver 2023-2024*.

- elle a nommé un administrateur principal indépendant;
- elle s'assure que la grande majorité de ses administrateurs soient indépendants;
- elle exige que les comités soient composés exclusivement d'administrateurs indépendants;
- elle a établi des directives claires relativement aux opérations entre parties apparentées et aux conflits d'intérêts, conformément aux règlements applicables et aux pratiques en matière de gouvernance exemplaires (comme il est décrit à la page 35 de la présente circulaire d'information);
- elle a instauré des politiques sur la diversité et l'inclusion qui s'appliquent au conseil et aux effectifs de l'entreprise;
- elle a confié au conseil et aux comités la supervision directe et explicite des questions de développement durable;
- elle entretient des relations productives avec ses actionnaires minoritaires et ses autres parties prenantes.

## Composition du conseil

Le conseil d'administration comptera huit membres après l'assemblée. Tous les candidats à l'élection au conseil, à l'exception de M<sup>me</sup> Audet et de MM. Audet et Perron, sont indépendants.

Le tableau suivant indique si les huit candidats à l'élection au conseil sont indépendants ou non.

Candidat au conseil	Indépendance		
	Indépendant	Non indépendant	Motif de la non-indépendance
Louis Audet		✓	Président du conseil d'administration de la Société et actionnaire de contrôle de Gestion Audem inc., l'actionnaire de contrôle de Cogeco inc.
Émilie Audet		✓	Employée de Cogeco Communications inc. et membre de la famille de Louis Audet, l'actionnaire de contrôle de Gestion Audem inc., qui est l'actionnaire de contrôle de Cogeco inc.
Robin Bienenstock	✓		
James Cherry	✓		
Samih Elhage	✓		
Michael Hanley	✓		
Bernard Lord	✓		
Frédéric Perron		✓	Président et chef de la direction de la Société

Un administrateur est indépendant s'il n'a pas de relation, directe ou indirecte, avec la Société, dont le conseil pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'elle nuise à l'indépendance de son jugement. Afin de déterminer si un administrateur est indépendant, le comité de gouvernance, puis le conseil, appliquent les critères qui ont été adoptés par les ACVM. À cette fin, tous les candidats à l'élection au conseil remplissent chaque année un questionnaire détaillé sur leurs liens d'affaires et leur participation en actions.

La Société se conforme ainsi à ses Lignes directrices sur la gouvernance qui stipulent que le conseil devrait se composer en majorité d'administrateurs indépendants.

## Grille de compétences

Le processus de planification de la relève du conseil comprend aussi la tenue d'une grille de compétences, qui aide le comité de gouvernance et le conseil à relever les lacunes éventuelles dans les compétences, les aptitudes ou l'expérience que le conseil devrait posséder dans le contexte de l'ensemble des activités et des affaires de la Société, ainsi que les compétences, les aptitudes et les qualités personnelles qu'il faut rechercher chez les candidats à titre d'administrateurs. Pour ce faire, le conseil s'en remet aux résultats de son évaluation et des évaluations mutuelles des administrateurs et demande à chaque candidat d'indiquer les aptitudes et les compétences qu'il possède. Le tableau suivant présente les quatre (4) compétences principales par lesquelles nos candidats se distinguent, bien qu'il soit à noter qu'ils possèdent aussi d'autres aptitudes précieuses, ainsi que leur âge, le nombre d'années depuis lesquelles ils siègent au conseil, les langues officielles qu'ils maîtrisent, leur citoyenneté et leur lieu de résidence.

Membre du conseil	PROFIL						QUATRE COMPÉTENCES PRINCIPALES										
	Sexe	Citoyen(ne) canadien(ne) <sup>(1)</sup>	Lieu de résidence	Nombre d'années au conseil <sup>(2)</sup>	Âge <sup>(3)</sup>	Langues		Questions financières et comptables	Ressources humaines	Expérience dans le secteur	Marketing et expérience client	Expérience en affaires juridiques	Technologie	Marchés financiers et fusions et acquisitions	Expérience à l'échelle internationale ou aux États-Unis	Relations gouvernementales et questions de réglementation	Questions d'environnement, de société et de gouvernance (questions ESG)
						Français	Anglais										
Louis Audet	M	O	Canada (Québec)	41	74	✓	✓			✓			✓	✓	✓		
Émilie Audet	F	O	Canada (Québec)	S.O.	35	✓	✓			✓	✓				✓		
Robin Bienenstock	F	O	Canada (Colombie-Britannique)	2	56	✓	✓	✓		✓				✓	✓		
James Cherry	M	O	Canada (Ontario)	10	71	✓	✓	✓	✓					✓	✓		
Samih Elhage	M	N	Royaume d'Arabie saoudite (Riyad)	7	64	✓	✓	✓					✓	✓	✓		
Michael Hanley	M	O	Canada (Québec)	S.O.	60	✓	✓	✓	✓					✓	✓		
Bernard Lord	M	O	Canada (Nouveau-Brunswick)	S.O.	60	✓	✓		✓	✓		✓				✓	
Frédéric Perron	M	O	Canada (Québec)	2	50	✓	✓		✓	✓	✓				✓		

(1) « Citoyen(ne) canadien(ne) » désigne un citoyen, au sens donné à ce terme au paragraphe 2(1) de la *Loi sur la citoyenneté*, qui réside habituellement au Canada [source : Canada : *Instructions au CRTC (inadmissibilité des non-Canadiens)* du gouverneur en conseil].

(2) Le nombre d'années a été arrondi à la hausse.

(3) En date du 24 novembre 2025.

### Questions financières et comptables

Posséder de l'expérience ou des connaissances dans les domaines de la comptabilité financière, de la présentation de l'information financière et du financement des entreprises et bien connaître les contrôles comptables internes et financiers et les IFRS. Cela comprend le fait de posséder de l'expérience à titre de dirigeant assumant la responsabilité de la totalité ou d'une partie du processus de présentation de l'information financière d'une société ou ayant fait des études ou suivi une formation en finances ou en comptabilité.

### Ressources humaines

Posséder de l'expérience ou des connaissances dans les fonctions liées à la gestion des compétences et à la fidélisation du personnel, au perfectionnement en leadership, à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, à la planification de la relève, à la rémunération et aux avantages sociaux des dirigeants et aux relations avec les syndicats.

**Expérience dans le secteur**

Posséder de l'expérience ou des connaissances dans les secteurs des télécommunications, de l'information et des médias, y compris leur contexte stratégique, leurs concurrents et leurs enjeux commerciaux.

**Marketing et expérience client**

Posséder de l'expérience ou des connaissances dans le développement de nouveaux marchés et segments de clientèle et l'expansion de marchés et de segments existants (p. ex. services mobiles, services numériques et création de contenu multiplateforme) ou l'expérience client et bien connaître les besoins et les habitudes de la clientèle.

**Expérience en affaires juridiques**

Posséder de l'expérience en droit ou bien connaître les lois et les règlements canadiens et américains qui régissent les émetteurs assujettis ou les fournisseurs de services de télécommunication.

**Technologie**

Posséder de l'expérience ou des connaissances dans les domaines des technologies actuelles et naissantes pertinentes (p. ex. les réseaux et les technologies de l'information), de l'innovation (p. ex. l'intelligence artificielle, les solutions numériques ou le passage au numérique) et de la gouvernance de la gestion de l'information (p. ex. la cybersécurité).

**Marchés financiers et fusions et acquisitions**

Posséder de l'expérience ou des connaissances dans les domaines des systèmes financiers qui consistent à mobiliser des capitaux en effectuant des opérations sur des investissements à long terme ou en tirant parti de possibilités d'expansion des affaires, y compris les fusions et acquisitions.

**Expérience à l'échelle internationale ou aux États-Unis**

Posséder de l'expérience ou des connaissances dans l'entretien de relations commerciales internationales durables, plus précisément aux États-Unis, y compris la supervision d'activités multinationales.

**Relations gouvernementales et questions de réglementation**

Posséder de l'expérience dans les relations avec les gouvernements et les organismes gouvernementaux et de réglementation compétents (notamment le CRTC et la FCC) ou de l'expérience ou des connaissances dans le domaine des politiques publiques au Canada (au palier provincial et fédéral) ou aux États-Unis (au palier des États et fédéral).

**Questions d'environnement, de société et de gouvernance (questions ESG)**

Posséder de l'expérience ou des connaissances dans les programmes, les politiques et la gestion des risques relatifs aux questions ESG (y compris en ce qui concerne le développement durable, les changements climatiques, la diversité, l'équité et l'inclusion, la santé et la sécurité au travail, la responsabilité sociale et la gouvernance) et de l'expérience dans la surveillance de la présentation de l'information sur le développement durable, y compris les changements climatiques.

## Objectifs en matière de diversité au sein du conseil

La Société reconnaît les avantages que la diversité au sein de son conseil peut lui procurer et considère la diversité comme un avantage concurrentiel. Elle considère aussi que la diversité est une valeur essentielle à cultiver pour être en mesure de répondre aux besoins stratégiques de son entreprise et de mieux représenter le milieu dans lequel elle exerce ses activités. Le comité de gouvernance tient compte de la diversité, soit les différences qui existent entre les êtres humains sur le plan de l'âge, des handicaps, du sexe, de l'orientation sexuelle, de la situation familiale (mariage ou union civile), de la race, y compris l'origine ethnique, la nationalité ou la couleur, des langues parlées, des convictions religieuses ou politiques ou d'autres croyances et de l'appartenance régionale ou géographique, entre autres aspects, lorsqu'il étudie la candidature de personnes possédant les qualités requises pour siéger au conseil.

À l'appui de son engagement à favoriser la diversité, la Société a intégré certains objectifs propres à ce concept à ses Lignes directrices sur la gouvernance. Ces objectifs, que la Société considère comme des éléments importants aux fins de l'exécution de sa stratégie en cours, comprennent les suivants :

- (i) **Parité hommes-femmes** : S'efforcer de faire en sorte que la proportion des membres du conseil qui sont des femmes ne tombe jamais sous la barre de 30 % et aspirer à atteindre la parité hommes-femmes, l'objectif étant que les femmes représentent entre 40 % et 60 % des conseils de Cogeco et de Cogeco Communications.
- (ii) **Maîtrise du français** : S'assurer que tous les administrateurs de Cogeco maîtrisent le français (toutes les assemblées du conseil se déroulent en français).

- (iii) **Diversité géographique :** Rechercher des administrateurs qui ont de l'expérience sur les marchés où la Société est présente, sous réserve des limites imposées par la loi.
- (iv) **Représentation d'autres groupes :** Viser à augmenter progressivement la représentation des minorités visibles, des autochtones et des personnes handicapées.

Le conseil examine chaque année la proportion de membres de groupes désignés qu'il compte dans ses rangs, y compris les femmes, les personnes qui font partie de minorités visibles, les autochtones et les personnes handicapées, et fait état de ses constatations. Chaque année, les membres du conseil qui le souhaitent s'auto-identifient afin d'indiquer s'ils font partie d'un groupe désigné ou possèdent d'autres attributs porteurs de diversité afin d'aider la Société à évaluer la composition du conseil et à communiquer des données sur la représentation des groupes désignés.

#### Auto-identification<sup>2</sup> des candidats à l'élection au conseil de 2025 :

Catégorie	Candidats de 2025	Pourcentage	Comparaison par rapport à 2024
Nombre total de candidats	8	100 %	Aucun changement
Membres des groupes désignés	3	38 %	À la baisse
Femmes	2	25 %	À la baisse
Minorités visibles	0	0 %	Aucun changement
Personnes handicapées	1	13 %	Aucun changement
Autochtones	0	0 %	Aucun changement

### Membres du conseil d'autres sociétés

Si un candidat à l'élection siège au conseil d'un autre émetteur qui est un émetteur assujéti au Canada ou dans un territoire étranger, la relation sera indiquée ci-dessus à la rubrique « Renseignements sur les candidats à l'élection au conseil ». Le comité de gouvernance prend en considération, dans le cadre de l'examen des candidatures, les autres engagements des candidats ainsi que la mesure dans laquelle on prévoit qu'ils pourraient participer activement aux assemblées du conseil et des comités.

### Administrateurs siégeant ensemble à d'autres conseils

#### Administrateurs siégeant ensemble à d'autres conseils

Le conseil a adopté une politique qui stipule qu'au plus deux administrateurs peuvent siéger ensemble au conseil de la même société ouverte ou fermée, à l'exception de la Société, de Cogeco Communications et d'organismes à but non lucratif. En outre, deux administrateurs ne peuvent siéger ensemble au conseil de plus de deux autres sociétés ouvertes ou fermées au total, à l'exception de la Société, de Cogeco Communications et d'organismes à but non lucratif.

Aucun candidat à l'élection au conseil ne siège actuellement avec un autre administrateur de la Société au conseil d'un émetteur inscrit en bourse qui ne fait pas partie du groupe Cogeco.

<sup>2</sup> Les renseignements sur la diversité reposent sur l'auto-identification volontaire des candidats à l'élection au conseil et, par conséquent, ils proviennent exclusivement des personnes qui ont choisi de s'auto-identifier.

## Élection du conseil à la majorité

### Qu'est-ce que la politique sur l'élection du conseil à la majorité de la Société?

Vous pouvez voter pour chaque candidat à l'élection au conseil ou vous abstenir de voter.

Le conseil a adopté une politique sur l'élection du conseil à la majorité afin d'accroître la participation des actionnaires à l'élection d'administrateurs.

La politique prévoit ce qui suit :

- un candidat à l'élection au conseil doit obtenir plus de votes « pour » que des abstentions pour être élu;
- si un candidat n'obtient pas la majorité des voix exprimées, il doit donner sa démission au président du conseil immédiatement;
- le comité de gouvernance examine ensuite l'offre de démission et recommande au conseil de l'accepter ou non; l'administrateur en question ne participe pas à ces délibérations;
- le conseil prend une décision définitive, acceptant l'offre de démission ou la refusant si des circonstances exceptionnelles le justifient;
- le conseil annonce sa décision par voie de communiqué de presse dans le délai de 90 jours qui suit l'assemblée annuelle; s'il n'accepte pas l'offre de démission, il indiquera sa raison dans le communiqué de presse.

Cette politique est conforme aux exigences de la TSX et s'applique uniquement aux élections sans opposition, c'est-à-dire les élections dans le cadre desquelles le nombre de candidats correspond au nombre d'administrateurs devant être élus qui a été établi par le conseil. On peut consulter la politique sur le site Web de Cogeco, sous l'onglet « Lignes directrices sur la gouvernance », à l'adresse <https://corpo.cogeco.com/cgo/fr/gouvernance/documentation-relative-la-gouvernance/>.

## Charte du conseil

Le conseil d'administration de Cogeco est élu par les actionnaires de la Société afin de surveiller la gestion des activités et des affaires de la Société. La responsabilité première du conseil est envers la Société et consiste à encadrer la direction et à préserver et à faire progresser la Société dans le respect des intérêts de l'ensemble des actionnaires et des autres parties prenantes.

Le conseil d'administration a une charte officielle qui régit son rôle et ses responsabilités; la charte a été modifiée au cours de l'exercice 2025.



## Responsabilités fondamentales du conseil aux termes de sa charte

Fonctions et responsabilités	Description
Planification stratégique	✓ Approuver le plan stratégique annuel et en superviser l'exécution, évaluer les faits nouveaux qui pourraient se répercuter sur la stratégie à long terme de la Société et surveiller les résultats obtenus par rapport aux critères convenus.
Affectation des capitaux et gestion des risques	✓ Avec l'aide de son comité d'audit, surveiller l'affectation des capitaux et la gestion des risques, ce qui comprend l'approbation des plans d'affectation et des budgets d'exploitation, l'approbation de l'émission de titres et de la politique en matière de dividendes, l'examen et l'approbation des opérations importantes effectuées hors du cours normal des activités et la surveillance, en consultation avec ses comités, du processus suivi afin de relever et de gérer les principaux risques commerciaux auxquels la Société est exposée et les possibilités qui se présentent à elle.
Présentation de l'information financière et contrôles internes	<p>✓ Avec l'aide de son comité d'audit, surveiller l'intégrité du processus de présentation et de communication de l'information financière de la Société, ce qui comprend le fait de s'assurer qu'il existe des systèmes de présentation de l'information financière, des contrôles sur la communication de l'information, des contrôles internes et des systèmes d'information de gestion efficaces, l'adoption et l'examen régulier de la politique en matière de communication de la Société et l'examen des rapports sur les communications avec les analystes, les investisseurs et le public, ainsi que l'adoption et l'examen régulier de la politique relative aux relations avec les actionnaires de la Société.</p> <p>✓ Selon les recommandations du comité d'audit, examiner le contenu général des états financiers annuels et intermédiaires, du rapport de gestion, de la notice annuelle, de la circulaire d'information de la direction et des autres documents d'information continue de la Société avant leur publication.</p>
Gouvernance	<p>✓ Avec l'aide de son comité de gouvernance, surveiller le cadre de gouvernance de la Société afin de s'assurer que le conseil fonctionne indépendamment de la direction et suit les pratiques exemplaires, ce qui comprend l'approbation de la structure et de la composition du conseil et de ses comités, l'approbation des chartes, des descriptions de poste et de la rémunération des administrateurs ainsi que le fait de vérifier que les normes d'éthique des plus rigoureuses sont appliquées au moyen de l'examen du code d'éthique.</p> <p>✓ Par l'intermédiaire de son comité de gouvernance, établir les compétences à rechercher et les critères à évaluer aux fins de la sélection des administrateurs, y compris les critères servant à déterminer l'indépendance des administrateurs, et approuver la liste des personnes dont la candidature sera soumise aux actionnaires.</p>
Orientation et formation continue des administrateurs	✓ Avec l'aide de son comité de gouvernance, adopter et examiner les programmes d'orientation et de formation continue qui sont offerts aux administrateurs.
Stratégie relative au développement durable	✓ Avec l'aide de son comité d'audit, surveiller la stratégie relative au développement durable de la Société, les critères connexes et les résultats obtenus, ce qui comprend l'examen et l'approbation des rapports et de la communication de l'information sur le développement durable et l'adoption de politiques propres à permettre à la Société de se conformer aux lois applicables au développement durable, y compris les obligations relatives aux changements climatiques et à l'esclavage moderne.

Fonctions et responsabilités	Description
Gestion du capital humain	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Avec l'aide de son comité des ressources humaines, surveiller la stratégie relative au capital humain de la Société, ce qui comprend la nomination du président et chef de la direction et des autres hauts dirigeants, la surveillance de la planification de la relève, de la formation et du rendement, l'approbation de la rémunération des dirigeants et l'examen de la stratégie globale relative à la main-d'œuvre et aux ressources humaines afin de s'assurer qu'elle concorde avec les objectifs et les valeurs de la Société.</li> <li>✓ S'assurer de l'intégrité des hauts dirigeants, y compris ceux de ses filiales, et veiller à ce que tous ces dirigeants créent, au moyen de la mise en œuvre du code d'éthique et par d'autres moyens, une culture d'intégrité dans l'ensemble de la Société.</li> </ul>
Évaluation du conseil	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Évaluer périodiquement, par l'intermédiaire du comité de gouvernance, son propre rendement et celui des comités, du président du conseil d'administration et des présidents des comités, de l'administrateur principal et de chacun des administrateurs, et s'assurer qu'un processus d'évaluation annuel structuré est suivi à cette fin.</li> </ul>
Autres fonctions	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Examiner chaque année si sa charte et, avec l'aide de ses comités, les chartes des comités sont toujours appropriées.</li> </ul>

On peut consulter la charte du conseil sur le site Web de la Société, à l'adresse <https://corpo.cogeco.com/cgo/fr/gouvernance/>.

## Fonctionnement du conseil

Aux fins de l'exécution de son mandat, le conseil se réunit chaque trimestre ou plus souvent si cela est nécessaire. On s'attend à ce que chacun des administrateurs assiste, en personne ou virtuellement, autant que possible, à toutes les assemblées du conseil et des comités auxquels il siège, en plus de la séance de planification stratégique annuelle, à moins d'avoir un conflit d'horaires. Le calendrier annuel des assemblées du conseil et des comités est remis aux administrateurs à l'avance et mis à jour au besoin. Les administrateurs doivent informer la Société s'ils ne peuvent assister à une assemblée et un registre des présences est tenu. Le relevé des présences des administrateurs aux assemblées du conseil et des comités tenues au cours du dernier exercice est présenté ci-dessous, à la rubrique « Relevé des présences ».

Les renseignements financiers et autres qui sont importants en vue de permettre aux administrateurs de comprendre les points à l'ordre du jour sont remis à ces derniers plusieurs jours avant les assemblées régulières du conseil pour leur donner le temps de s'y préparer. Les administrateurs reçoivent aussi des comptes rendus sur la stratégie, le développement durable, les résultats d'exploitation des unités d'affaires, la technologie, les activités gouvernementales et les faits nouveaux en matière de réglementation. Outre le président et chef de la direction, qui est membre du conseil et y participe à ce titre, le conseil invite des membres de la direction à assister à certaines parties des assemblées du conseil à des fins informatives et pour permettre aux administrateurs d'apprendre à mieux les connaître.

## Séances à huis clos

Le conseil a pour politique de tenir des séances à huis clos à chacune de ses assemblées, y compris les assemblées extraordinaires, sauf renonciation expresse. Ces séances permettent aux administrateurs indépendants de mieux exercer leurs fonctions de surveillance en leur donnant la possibilité de se réunir en toute confidentialité, en l'absence des membres de la direction.

En règle générale, le président et chef de la direction et le président du conseil d'administration non indépendant assistent à ces délibérations, à moins que leur présence n'entraîne un conflit d'intérêts ou la perception d'un conflit d'intérêts. Le conseil tient aussi des séances, présidées par l'administrateur principal, auxquelles seuls les administrateurs indépendants assistent.

Au cours de l'exercice clos le 31 août 2025, les administrateurs indépendants ont tenu cinq (5) séances à huis clos.

## Président du conseil d'administration

Le président du conseil d'administration de la Société est un membre dûment élu du conseil et il est nommé par le conseil pour un mandat d'un an après l'assemblée annuelle des actionnaires.

Le président du conseil d'administration s'assure que le conseil (i) dispose de structures et de processus lui permettant de fonctionner indépendamment de la direction, (ii) remplit bien son mandat et (iii) comprend bien et respecte les limites entre ses responsabilités et celles de la direction.

### Fonctions et responsabilités du président du conseil d'administration

Domaines principaux	Responsabilités
<b>Efficacité du conseil</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Prendre des mesures raisonnables pour s'assurer du bon déroulement des travaux du conseil et exercer un leadership essentiel à cette fin.</li><li>✓ Assumer la responsabilité de la gestion et du bon fonctionnement du conseil.</li><li>✓ S'assurer que les administrateurs comprennent bien les responsabilités du conseil, lesquelles sont énoncées dans la charte du conseil.</li><li>✓ S'assurer que les administrateurs reçoivent l'information nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.</li><li>✓ Effectuer, de concert avec le président du comité de gouvernance, une évaluation annuelle de l'efficacité du conseil et de ses comités (y compris l'apport de chaque administrateur).</li><li>✓ Rencontrer chaque administrateur annuellement afin de discuter de son apport au conseil et de celui des autres administrateurs.</li></ul>
<b>Fonctionnement du conseil</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Présider les assemblées du conseil.</li><li>✓ Examiner et approuver les projets d'ordre du jour des assemblées qu'il préside.</li><li>✓ S'assurer que le conseil se réunit au moins cinq fois par année, y compris la séance de planification annuelle, et aussi souvent que cela est nécessaire pour bien remplir ses fonctions.</li><li>✓ Prendre des mesures raisonnables afin de s'assurer que les assemblées du conseil se déroulent de façon à favoriser les discussions et à faire en sorte que les questions qui relèvent du conseil sont examinées et débattues de manière efficace.</li><li>✓ Inciter les administrateurs à poser des questions et à exprimer leur point de vue pendant les assemblées.</li><li>✓ Recommander la composition des comités au comité de gouvernance.</li><li>✓ De concert avec le comité de gouvernance, participer au recrutement des administrateurs et à leur maintien en fonction.</li><li>✓ S'assurer que le conseil s'acquitte de toutes ses fonctions.</li></ul>

Domaines principaux	Responsabilités
<b>Relations entre le conseil et la direction</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Jouer le rôle d'agent de liaison principal entre le conseil et la direction et s'assurer, en communiquant régulièrement avec le président et chef de la direction, que la direction le tient informé des enjeux actuels et naissants qui sont susceptibles d'intéresser le conseil, y compris en ce qui concerne l'orientation stratégique de la Société ou les décisions importantes qui doivent être prises au sujet de la répartition des ressources humaines et financières.</li> <li>✓ S'il y a lieu, offrir son assistance dans le cadre d'opérations commerciales majeures.</li> <li>✓ S'assurer que les limites des responsabilités du conseil et de la direction sont bien comprises et respectées et que le conseil et la direction entretiennent des liens professionnels et constructifs.</li> <li>✓ Faciliter les communications entre les administrateurs et la direction, tant dans le cadre qu'à l'extérieur des assemblées du conseil.</li> <li>✓ Entretenir une bonne relation de travail avec le président et chef de la direction.</li> <li>✓ De concert avec le président et chef de la direction, s'assurer que l'orientation stratégique de la Société, y compris sa mission, sa vision et ses valeurs, est définie et soumise à l'approbation des administrateurs.</li> <li>✓ Collaborer avec le président et chef de la direction et les membres de la haute direction en vue de suivre les progrès réalisés dans la planification stratégique et l'exécution des stratégies.</li> <li>✓ Participer, avec le comité des ressources humaines et le conseil, à l'élaboration des objectifs annuels que le président et chef de la direction a la responsabilité d'atteindre.</li> </ul>
<b>Relations du conseil avec les actionnaires et les autres parties prenantes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ S'assurer que le conseil s'acquitte de toutes ses fonctions.</li> <li>✓ S'assurer qu'une assemblée des actionnaires est tenue au moins chaque année et plus fréquemment si la loi l'exige.</li> <li>✓ Sauf disposition contraire des règlements administratifs, présider toutes les assemblées annuelles et les assemblées extraordinaires des actionnaires.</li> </ul>
<b>Éthique et gouvernance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ S'assurer du maintien et de l'application de normes d'éthique des plus rigoureuses et de pratiques en matière de gouvernance exemplaires.</li> </ul>
<b>Orientation et formation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Faciliter l'orientation des nouveaux administrateurs.</li> <li>✓ Faciliter la formation continue de tous les administrateurs.</li> </ul>
<b>Autres fonctions et responsabilités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Participer à l'examen annuel de la charte du conseil.</li> <li>✓ En collaboration avec le président et chef de la direction, représenter les intérêts de la Société dans le cadre d'événements publics, comme des forums et des congrès.</li> <li>✓ Remplir les autres fonctions et responsabilités que le conseil pourrait lui confier.</li> </ul>

## Administrateur principal

L'administrateur principal fait en sorte que les administrateurs indépendants puissent exercer leur jugement indépendant dans leurs paroles et dans leurs actes et, de manière générale, s'assure que le conseil fonctionne indépendamment de la direction, rehaussant ainsi les pratiques en matière de gouvernance de la Société. En l'absence du président du conseil d'administration ou à la demande de celui-ci, l'administrateur principal préside les assemblées du conseil, dirige les séances à huis clos que tiennent les administrateurs indépendants à la fin des assemblées du conseil et s'assure que ces séances se déroulent de façon à permettre aux administrateurs indépendants de discuter franchement et ouvertement. Il informe le président du conseil d'administration ou le président et chef de la direction, ou les deux, selon le cas, des sujets que les administrateurs indépendants ont abordés pendant leurs assemblées.

## Attentes envers les administrateurs









Chacun des administrateurs doit remplir sa responsabilité première envers la Société en faisant preuve d'honnêteté, d'intégrité et de diligence et en tenant dûment compte des intérêts de l'ensemble des actionnaires et des parties prenantes. Les attentes dont les administrateurs font l'objet et les responsabilités qu'ils doivent assumer sont décrites dans les Lignes directrices sur la gouvernance de la Société.

## Comités

Afin de faciliter l'exécution de ses fonctions et de ses responsabilités, le conseil délègue certains de ses pouvoirs, fonctions et responsabilités à ses comités, ce qui lui permet de s'assurer que certaines questions sont analysées en profondeur. Ces comités sont les suivants : le comité d'audit, le comité de gouvernance et le comité des ressources humaines.

Le conseil nomme habituellement les membres des comités pour un mandat d'un an après l'assemblée annuelle des actionnaires. Pour connaître la nouvelle composition des comités après l'assemblée, veuillez consulter le site Web de la Société, à l'adresse <https://corpo.cogeco.com/cgo/fr/gouvernance/>.

Les tableaux suivants donnent un aperçu des comités du conseil et du nombre d'assemblées tenues au cours de l'exercice 2025 :

Comité d'audit	Comité de gouvernance	Comité des ressources humaines
Cinq (5) assemblées au cours de l'exercice 2025	Quatre (4) assemblées au cours de l'exercice 2025	Quatre (4) assemblées au cours de l'exercice 2025
Membres en date du 24 novembre 2025	Membres en date du 24 novembre 2025	Membres en date du 24 novembre 2025
<u>Samih Elhage (président)</u> ✓	<u>Mary-Ann Bell (présidente)</u> ✓	<u>James Cherry (président)</u> ✓
<u>Robin Bienenstock</u> ✓	<u>Robin Bienenstock</u> ✓	<u>Mary-Ann Bell</u> ✓
<u>Normand Legault</u> ✓	<u>James Cherry</u> ✓	
  	  	 

✓ Indépendant(e).

Le président et chef de la direction, à titre d'administrateur faisant partie de la direction, ne siège à aucun comité; Louis Audet, à titre de président du conseil d'administration, ne siège à aucun comité non plus, mais il assiste aux assemblées des comités. Tous les comités se composent exclusivement d'administrateurs indépendants. Chaque administrateur siège à l'un des trois comités, selon les fonctions qu'il exerce au sein du conseil de la Société et de celui de sa société mère, Cogeco inc.

Le conseil a élaboré des descriptions de poste détaillées du président de chacun des comités permanents. Chaque description de poste énonce les critères de nomination et les qualités requises, ainsi que les responsabilités générales du président du comité et certaines fonctions particulières dans des domaines tels que le leadership, l'intégrité, la gouvernance, la gestion du comité et l'efficacité organisationnelle. Le conseil revoit les descriptions de poste de temps à autre par l'intermédiaire du comité de gouvernance. Pour se renseigner sur les antécédents professionnels et l'expérience des membres des comités, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Renseignements sur les candidats à l'élection au conseil ».

Le comité a adopté une charte à l'intention de chacun de ses comités permanents, laquelle énonce le mandat, les fonctions et les pouvoirs du comité en question, et chacun des comités rend compte de ses travaux au conseil à intervalles réguliers.

Toujours désireux de rehausser ses pratiques de gouvernance, le conseil a récemment examiné sa charte ainsi que les chartes de ses comités.

Le fonctionnement de chaque comité, ses activités et ses tâches sont désormais énoncés plus amplement dans un plan de travail annuel distinct. Chaque plan de travail sera examiné et approuvé chaque année par le conseil et le comité auquel il s'applique. On peut consulter les chartes des comités sur le site Web de la Société, à l'adresse <https://corpo.cogeco.com/cgo/fr/gouvernance/>.

Les tableaux suivants présentent certains des principes fondamentaux qui guident chacun des comités dans le cadre de l'exécution de son mandat en date du 24 novembre 2025 :

Nom du comité	Mandat	Fonctions et responsabilités
<b>Comité d'audit</b>	Surveiller le processus de présentation et de communication de l'information financière de la Société.	Surveiller les politiques financières et les budgets d'exploitation de la Société et s'assurer qu'ils concordent avec les objectifs stratégiques de la Société.
		Surveiller le processus de présentation et de communication de l'information financière au public, notamment en examinant l'information financière qui figure dans la notice annuelle, le rapport annuel, les états financiers trimestriels et annuels, le rapport de gestion, les prospectus et les communiqués de presse connexes avant d'en recommander l'approbation au conseil et que ces documents soient publiés ou déposés.
		Surveiller et examiner les modifications proposées aux conventions comptables, aux estimations clés ou aux jugements qui pourraient revêtir une certaine importance pour la présentation de l'information financière.
		Surveiller les processus que la direction suit afin de relever et de gérer les principaux risques commerciaux, en tenant compte notamment du cadre de tolérance au risque qui guide le processus de prise de décisions stratégiques de la Société, et vérifier si les assurances contractées par la Société sont toujours adéquates, particulièrement en ce qui a trait aux risques émergents.
		Surveiller l'efficacité des contrôles internes que la Société applique aux contrôles et procédures de présentation et de communication de l'information financière et s'assurer qu'il existe des mécanismes permettant aux employés de soumettre, à titre confidentiel et sous le couvert de l'anonymat, leurs préoccupations touchant des questions de comptabilité ou d'audit.
		Surveiller la planification et les stratégies fiscales de la Société ainsi que la conformité aux lois et aux règlements applicables régissant la présentation de l'information fiscale et financière.
		Surveiller les auditeurs externes, ce qui comprend la présentation de recommandations au conseil et aux actionnaires quant à leur nomination, l'évaluation de leurs titres de compétence, de leur qualité d'exécution, de leur indépendance, de leur objectivité et de leur efficacité, la présentation de recommandations au conseil quant à leur rémunération et l'examen de la portée de leur mission et des résultats de leur travail, y compris les constatations importantes.
		Surveiller la nomination et le remplacement de la vice-présidente, Audit interne ainsi que l'efficacité de la fonction d'audit interne.
		Vérifier si le personnel affecté aux finances de la Société est compétent et assez nombreux et, de concert avec le comité des ressources humaines, examiner le plan de relève des titulaires des postes clés au sein de la direction financière afin d'assurer la stabilité et la continuité de la fonction de présentation de l'information financière.



Nom du comité	Mandat	Fonctions et responsabilités
		<p>Surveiller le règlement des incidents compromettant la protection des renseignements personnels et des cyberincidents qui ont de graves répercussions.</p> <p>Examiner les opérations entre parties intéressées.</p> <p>Rendre compte au conseil après chacune de ses assemblées et vérifier chaque année si sa charte est toujours appropriée et recommander les modifications qui s'imposent au conseil.</p>
<p>Le comité d'audit se compose d'administrateurs qui sont indépendants au sens du <i>Règlement 52-110 sur le comité d'audit</i> (le « règlement 52-110 »). Tous les membres du comité « possèdent des compétences financières » et peuvent lire et comprendre un jeu d'états financiers qui présentent des questions comptables d'une ampleur et d'un degré de complexité comparables, dans l'ensemble, à celles dont on peut raisonnablement croire qu'elles seront soulevées par les états financiers de la Société.</p> <p>Le comité d'audit se réunit chaque trimestre et tient des assemblées extraordinaires lorsque les circonstances l'exigent.</p> <p>Le texte de la charte du comité d'audit ainsi que d'autres renseignements à son sujet, qui sont conformes au règlement 52-110 et aux pratiques en matière de gouvernance exemplaires du secteur, sont présentés à la rubrique « Informations sur le comité d'audit » de la notice annuelle pour l'exercice 2025 de la Société.</p>		

Nom du comité	Mandat	Fonctions et responsabilités
<b>Comité des ressources humaines</b>	Surveiller le capital humain de la Société ainsi que les principes et la structure de rémunération globale dans le but de s'assurer que la direction dispose des moyens nécessaires pour promouvoir une culture saine et atteindre ses objectifs stratégiques.	<p>Surveiller la démarche suivie par la direction afin de disposer d'un bassin d'employés talentueux qui pourraient prendre la relève et d'assurer la relève des hauts dirigeants, ce qui comprend la surveillance du plan de relève du président et chef de la direction et des autres hauts dirigeants.</p> <p>Surveiller l'adoption de structures, de politiques et de pratiques en matière de rémunération des dirigeants qui sont conçues en vue de permettre à la Société d'intéresser, de fidéliser et de motiver des personnes compétentes et qui concordent avec la stratégie à long terme et les valeurs de la Société.</p> <p>Surveiller l'administration, le financement et les placements des régimes de retraite de la Société.</p> <p>Surveiller la démarche de la Société en matière de gestion du capital humain, y compris les stratégies, les indicateurs clés des ressources humaines et la gestion des risques.</p> <p>Rendre compte au conseil après chacune de ses assemblées et vérifier chaque année si sa charte est toujours appropriée et recommander les modifications qui s'imposent au conseil.</p>
<p>Le comité des ressources humaines se compose d'administrateurs qui sont indépendants au sens du règlement 52-110. Il se réunit au moins trois (3) par année.</p>		

Nom du comité	Mandat	Fonctions et responsabilités
Comité de gouvernance	Aider le conseil à élaborer des politiques et des normes de gouvernance qui concordent avec les pratiques exemplaires et en superviser l'application et surveiller le processus de sélection des administrateurs de la Société.	Surveiller et recommander à l'approbation du conseil les méthodes de gouvernance de la Société et les documents connexes, y compris les lignes directrices sur la gouvernance, les chartes du conseil et des comités, les descriptions de poste et les délégations d'autorité, et surveiller la communication au public de l'information relative à la gouvernance.
		Surveiller la démarche de la Société quant aux questions de développement durable.
		Examiner le code d'éthique de la Société, en superviser l'application et s'assurer que chacun s'y conforme.
		Surveiller la structure, la composition, le fonctionnement et l'efficacité du conseil et de ses comités afin de s'assurer que ceux-ci possèdent collectivement les compétences, les types d'expérience et le degré de diversité nécessaires pour guider la Société dans l'exécution de sa stratégie à long terme.
		Élaborer le processus de sélection d'administrateurs qui feraient bénéficier le conseil des compétences, de la diversité des points de vue, des types d'expérience et des autres qualités personnelles dont celui-ci aurait besoin et en superviser le déroulement.
		Surveiller la structure de la rémunération des administrateurs, vérifier si celle-ci est toujours adéquate et s'assurer de la conformité aux exigences en matière d'actionnariat.
		Rendre compte au conseil après chacune de ses assemblées et vérifier chaque année si sa charte est toujours appropriée et recommander les modifications qui s'imposent au conseil.
Le comité de gouvernance se compose d'administrateurs qui sont indépendants au sens du règlement 52-110. Il se réunit au moins trois (3) fois par année.		

## Relevé des présences

Le tableau suivant présente le relevé des présences des administrateurs actuellement en fonction aux assemblées du conseil et de ses comités permanents qui ont été tenues au cours de l'exercice 2025.

Administrateur	Présence aux assemblées du conseil	Présence aux assemblées des comités			Présence aux assemblées du conseil et des comités	
		Audit	Ressources humaines	Gouvernance	Nombre	Pourcentage
Louis Audet	6 sur 6				6 sur 6	100 %
Mary-Ann Bell	6 sur 6		4 sur 4	4 sur 4	14 sur 14	100 %
Robin Bienenstock	6 sur 6	5 sur 5		2 sur 2 <sup>(1)</sup>	13 sur 13	100 %
James Cherry	6 sur 6		4 sur 4	4 sur 4	14 sur 14	100 %
Samih Elhage	6 sur 6	5 sur 5			11 sur 11	100 %
Normand Legault	6 sur 6	5 sur 5			11 sur 11	100 %
Frédéric Perron	6 sur 6				6 sur 6	100 %

(1) M<sup>me</sup> Bienenstock a été nommée au comité de gouvernance le 14 janvier 2025.

Le taux d'assiduité de 100 % aux assemblées du conseil et des comités permanents qui est indiqué dans le tableau démontre à quel point les administrateurs prennent au sérieux leurs rôles et leurs responsabilités.

## Planification stratégique

Le conseil supervise et dirige le processus de planification stratégique de la Société de manière à s'assurer que la direction établit et met en œuvre des stratégies appropriées. Il incombe principalement à la direction de présenter et de recommander le plan stratégique et d'expliquer les options stratégiques qui s'offrent à la Société ainsi que les éléments clés du plan.

Le conseil tient chaque année une séance de planification stratégique de deux jours dans le cadre de laquelle il obtient des comptes rendus de la haute direction et d'experts externes sur des sujets pertinents. Cette séance, qui est consacrée exclusivement à ces sujets, permet une discussion et un examen approfondis des risques et des perspectives ainsi que l'examen et l'approbation du plan et de l'orientation stratégiques de la Société.

Le conseil surveille et évalue tout au long de l'année les faits nouveaux qui pourraient se répercuter sur le plan stratégique de la Société et surveille l'exécution du plan stratégique par la direction, qui lui présente des comptes rendus trimestriels sur les progrès réalisés.

## Gestion des risques

Cogeco a un programme de gestion des risques applicable à l'échelle de l'entreprise (le « programme de gestion des risques ») qui est fondé sur le cadre de gestion des risques intégré du Committee of Sponsoring Organisations of the Treadway Commission (« COSO »), lequel a été largement adopté. Ce cadre établit un lien entre la gestion des risques, la stratégie et les résultats de l'entreprise. Dans le cadre de son programme de gestion des risques, la Société tient un registre des risques, avec l'apport des dirigeants de divers secteurs de l'entreprise, en vue de définir et d'atténuer les risques susceptibles d'avoir une incidence sur l'évaluation globale des risques et la planification stratégique. Les risques liés à la stratégie, à l'exploitation, à la réglementation, à la conformité et aux questions ESG ainsi que les risques d'ordre financier, existants ou nouveaux, à court ou à long terme, qui sont jugés pertinents, sont pris en considération. La Société effectue une évaluation annuelle des risques, qui comprend une comparaison avec les données du secteur et un sondage sur les risques réalisés auprès de tous les hauts dirigeants. Selon les résultats du sondage, les risques principaux qui pourraient compromettre l'atteinte des objectifs de la Société sont cernés et des mesures d'atténuation des risques sont mises en œuvre, au besoin. Les résultats de l'évaluation annuelle des risques sont présentés aux membres de la haute direction et au comité d'audit. Des comptes rendus trimestriels sur les risques et les mesures d'atténuation correspondantes sont fournis. En outre, dans le cadre de ce processus d'évaluation annuelle des risques, le cadre de tolérance au risque de l'entreprise, qui guide le processus de prise de décisions stratégiques, est examiné et mis à jour, au besoin. Les autres fonctions du comité d'audit comprennent, par exemple, l'examen du cadre de tolérance au risque et l'examen des comptes rendus trimestriels sur les éventualités de la Société, y compris les actions en justice et les cotisations fiscales. Le comité d'audit vérifie aussi au moins chaque année si les assurances contractées par la Société et ses filiales sont toujours appropriées. Le rapport de gestion qui figure dans le rapport annuel 2025 décrit les incertitudes et les facteurs de risque principaux qui, de l'avis de la direction, sont susceptibles d'avoir une incidence importante sur la situation financière, les résultats d'exploitation ou l'entreprise de la Société.

## Opérations entre parties apparentées et conflits d'intérêts

Le comité d'audit, qui se compose d'administrateurs qui remplissent les critères d'indépendance énoncés dans le règlement 52-110 des ACVM, examine les opérations entre parties apparentées afin de s'assurer que celles-ci sont conformes aux lois et aux règles des organismes de réglementation compétents ainsi qu'au code d'éthique de Cogeco. Plus particulièrement, le comité d'audit examine chaque trimestre les honoraires estimatifs que Cogeco Communications doit verser à la Société conformément à la convention de services de gestion, comme il est décrit plus amplement à la rubrique « Dirigeants et administrateurs intéressés dans certaines opérations » de la présente circulaire d'information. Lorsqu'il examine les opérations entre parties apparentées, le comité d'audit prend toutes les précautions raisonnables afin de s'assurer que la valeur et les modalités de ces opérations sont équitables tant pour la Société que pour Cogeco Communications. L'administrateur ou le dirigeant qui a un intérêt dans une opération entre parties apparentées ne participe pas à la décision qui sera prise à ce sujet.

Chaque fois qu'un conflit d'intérêts se produit, ou chaque fois qu'il y a possibilité ou perception de conflit d'intérêts, tous les administrateurs, dirigeants et employés visés doivent remplir une déclaration de conflit d'intérêts et l'envoyer sans délai à l'adresse [ethics@cogeco.com](mailto:ethics@cogeco.com). En outre, les administrateurs et les hauts dirigeants de la Société sont tenus de remplir chaque année un questionnaire au sujet des conflits d'intérêts qui les concernent. L'administrateur ou le dirigeant de la Société qui a un intérêt dans une opération importante ou dans une opération importante projetée doit communiquer la nature et l'ampleur de son intérêt par écrit au conseil ou au comité pertinent, selon le cas, ou demander que ces renseignements soient consignés dans le procès-verbal de l'assemblée à laquelle il fait état de l'intérêt en question. L'obligation s'applique sans égard au fait que l'opération exigerait normalement l'approbation du conseil ou des actionnaires de la Société et les renseignements requis doivent être communiqués, conformément aux dispositions de la LSAQ, dès que l'administrateur ou le dirigeant est mis au courant de l'opération. La vice-présidente, Audit interne signale aussi ces situations de conflit d'intérêts au comité de gouvernance.

## Code d'éthique

### Code d'éthique – Aide-mémoire

Sujet	Aide-mémoire
<b>Adoption</b>	✓ Le code d'éthique a été adopté en 2003, a déjà été modifié et pourrait l'être de nouveau.
<b>Application</b>	✓ Le code d'éthique s'applique à toutes les sociétés du groupe Cogeco ainsi qu'à tous les administrateurs, dirigeants, employés, représentants et mandataires de ces sociétés et aux consultants et aux sous-traitants qui entretiennent des relations avec Cogeco.
<b>Ligne d'éthique</b>	✓ Il est possible de signaler, facilement et sous le couvert de l'anonymat, des violations possibles du code d'éthique ou des préoccupations d'ordre éthique au moyen d'une ligne téléphonique gratuite et sur le site Web.
<b>Comptes rendus</b>	✓ Les violations et les préoccupations signalées et leur règlement font l'objet de comptes rendus complets.
<b>Formation</b>	✓ Tous les employés et les administrateurs doivent assister à une séance de formation en ligne obligatoire tous les deux ans et tous les trois ans, respectivement.
<b>Communication obligatoire</b>	✓ Les administrateurs, les dirigeants et les employés qui ont un intérêt dans une opération ou un contrat important, réel ou projeté, qui pourrait être perçu comme créant un conflit d'intérêts, doivent communiquer la nature et l'ampleur de leur intérêt.

Le code d'éthique de Cogeco (le « code d'éthique ») énonce les principes qui devraient guider le comportement de toutes les personnes qui font partie de son groupe de sociétés ou qui contribuent à ses activités, à son rayonnement et à sa réputation. Le code d'éthique a pour but de servir de guide à ces personnes et de favoriser une démarche conforme à l'éthique dans le milieu de travail et dans le cadre des relations d'affaires. Il traite de questions telles que le respect de la personne, de la clientèle, de la collectivité et de l'environnement, des normes commerciales, des politiques de l'entreprise et de la loi, ainsi que d'autres questions comme les conflits d'intérêts, la protection et l'utilisation adéquate de l'actif de la Société, le caractère confidentiel des renseignements sur la Société, le respect des lois et règlements, la dénonciation de comportements illégaux ou contraires à l'éthique et le traitement équitable des porteurs de titres, des clients, des fournisseurs et des employés de la Société. Il s'applique à toutes les sociétés qui font partie du groupe Cogeco et à tous leurs administrateurs, dirigeants, employés, représentants et mandataires. Il s'applique aussi aux consultants et aux sous-traitants qui entretiennent des relations avec les sociétés du groupe Cogeco. Le code d'éthique est perfectionné et mis à jour à intervalles réguliers.

Les employés, les consultants, les sous-traitants et les autres représentants des sociétés du groupe Cogeco peuvent signaler, à titre confidentiel et sous le couvert de l'anonymat, les violations possibles du code d'éthique ou leurs préoccupations au sujet de questions de comptabilité ou d'audit au moyen de la ligne d'éthique, par téléphone (il existe différents numéros sans frais, selon l'endroit où ils se trouvent) ou sur le site Web réservé à cette fin. La ligne d'éthique est exploitée par un fournisseur spécialisé externe indépendant. La marche à suivre pour signaler une violation du code d'éthique et la manière dont l'enquête sera effectuée sont décrites dans le code d'éthique et dans son guide d'utilisation. Dans le cadre de ce processus, les plaintes faisant état de soupçons ou de préoccupations au sujet de questions d'éthique qui sont déposées ainsi que l'identité de l'auteur demeurent confidentielles, dans la mesure maximale possible, sous réserve des limites imposées par la loi et de la nécessité d'effectuer une enquête approfondie. Les personnes qui signalent de bonne foi leurs soupçons ou leurs préoccupations au sujet de questions d'éthique n'ont pas à craindre de subir des représailles ou d'être congédiées.

En outre, le rôle et les responsabilités des diverses parties prenantes dans le cadre de l'application du code d'éthique et du processus interne servant à soumettre les signalements sont décrits plus amplement dans le supplément au code d'éthique.

La vice-présidente, Audit interne transmet sans délai les signalements graves portant sur des questions de comptabilité ou d'audit au président du comité d'audit et ceux qui portent sur d'autres questions au président du comité de gouvernance et au président du conseil d'administration. Elle présente par ailleurs deux fois par année un sommaire des violations ou des préoccupations signalées et de la façon dont le dossier a été réglé au comité de gouvernance, qui fait état au conseil de l'application du code d'éthique deux fois par année.

Afin de sensibiliser davantage les employés et les administrateurs aux questions d'éthique, la Société exige que tous les nouveaux employés et administrateurs assistent à une séance de formation en ligne obligatoire sur le code d'éthique et que, par la suite, les employés et les administrateurs suivent cette formation tous les deux et trois ans, respectivement. La dernière séance de formation obligatoire des employés a eu lieu au cours de l'exercice 2025. On prévoit que la séance de formation obligatoire des administrateurs aura lieu au cours de l'exercice 2026.

On peut consulter le code d'éthique sur le site Web de la Société, à l'adresse <https://corpo.cogeco.com/cgo/fr/gouvernance/> et sur SEDAR+, à l'adresse [www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca). On peut également l'obtenir sur demande en s'adressant au secrétaire de la Société, à son siège social au 1, Place Ville Marie, bureau 3301, Montréal (Québec) H3B 3N2, téléphone 514 764-4700. La Société peut exiger le paiement de frais raisonnables si la demande émane d'une personne qui n'est pas l'un de ses actionnaires.

## Gouvernance de la cybersécurité et de la protection des renseignements personnels

Le conseil d'administration, avec le concours de son comité d'audit, est chargé de superviser les stratégies de cybersécurité et de protection des renseignements personnels de la Société et sa gestion des risques en la matière. Dans le cadre de son mandat, le comité d'audit reçoit régulièrement des rapports de la direction en vue de s'assurer que les défenses de la Société sont robustes et concordent avec ses objectifs stratégiques. En règle générale, ces rapports passent en revue les programmes de cybersécurité et de protection des renseignements personnels de la Société (y compris les risques et les mesures correctives) et l'utilisation et la gouvernance de l'intelligence artificielle (IA) et évaluent l'infrastructure de technologie de l'information et l'état du plan d'intervention en cas d'incident. Au besoin, le comité d'audit supervise la façon dont les atteintes aux renseignements personnels et les cyberincidents susceptibles d'avoir de vastes répercussions sont réglés.

Tous les administrateurs savent à quel point il est important de tenir à jour leurs connaissances et leurs compétences dans ces domaines et le comité de gouvernance supervise leur programme d'orientation et de formation continue. Pour obtenir de plus amples renseignements sur nos méthodes de gestion de la cybersécurité et de la protection des renseignements personnels ainsi que sur les risques et les possibilités qui en découlent, veuillez consulter le *Rapport de développement durable* le plus récent, qui n'est pas intégré à la présente circulaire d'information par renvoi, mais se trouve sur le site Web de la Société, à l'adresse [corpo.cogeco.com](http://corpo.cogeco.com) sous l'onglet « Développement durable – Pratiques de développement durable », ainsi que le rapport annuel le plus récent, qui se trouve sous l'onglet « Relations avec les investisseurs » du site Web de la Société.

La Société estime que le conseil possède les compétences requises pour superviser les questions de cybersécurité et de protection des renseignements personnels, plusieurs de ses membres possédant de l'expérience dans la supervision de systèmes d'information et de pratiques de cybersécurité et de protection des renseignements personnels. Par exemple, M. Cherry, dans le cadre des postes de haute direction qu'il a occupés au sein d'entreprises exposées aux risques inhérents à la cybersécurité, plus récemment à titre de président-directeur général d'Aéroports de Montréal, avait la responsabilité de superviser les systèmes de TI et les stratégies de cyberdéfense de l'entreprise.

Certains de nos administrateurs comptent également la « Technologie » parmi leurs quatre compétences principales, ce qui comprend l'expérience ou des connaissances dans les domaines de la gestion des technologies de l'information, de l'IA et de la cybersécurité, comme il est décrit plus amplement à la rubrique « Grille de compétences » de la présente circulaire d'information (voir la page 23).

En outre, les administrateurs participent activement à des programmes de formation continue qui abordent périodiquement les questions de technologie et les membres du comité d'audit participent à des simulations du plan d'intervention en cas d'incident de cybersécurité de la Société, ce qui leur permet de tenir leurs connaissances et leurs compétences à jour.

## Gouvernance du développement durable

Le cadre de gouvernance du développement durable de la Société fait en sorte que le développement durable soit une priorité stratégique fondamentale, assortie d'un processus de supervision et de responsabilisation clair. Le conseil, en collaboration avec ses comités, a la responsabilité de superviser l'exécution de la stratégie, y compris la définition et la gestion des risques inhérents au développement durable et aux changements climatiques.

Sous la direction du conseil, l'équipe de haute direction et le groupe affecté au développement durable collaborent à l'exécution de la stratégie. L'équipe responsable du développement durable, dirigée par le directeur du développement durable, collabore avec tous les services, toutes les marques et toutes les équipes chargées de différents produits pour mettre les programmes en œuvre, former les employés et veiller à ce que les risques inhérents au développement durable et aux changements climatiques soient relevés et gérés dans le cadre du programme de gestion des risques de la Société.

La Société prévoit publier dans les mois à venir son *Rapport de développement durable 2025* et son *Plan d'action pour le climat 2025* ainsi que son supplément de données ESG pour 2025, y compris une mise à jour de sa stratégie et de ses programmes relatifs au développement durable, et fournir des indicateurs pertinents qui tiennent compte des résultats qu'elle a obtenus à ce chapitre conformément aux normes et aux recommandations de la Global Reporting Initiative (« GRI »), du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (« GIFFCC ») et du Sustainability Accounting Standards Board (« SASB »). Pour le moment, le *Rapport de développement durable 2024*, le *Plan d'action pour le climat et rapport GIFFCC pour l'année 2024* et le supplément de données ESG pour 2024 de la Société donnent des renseignements importants à ce sujet. On peut consulter ces rapports, qui ne sont pas intégrés à la présente circulaire d'information par renvoi, sur le site Web de la Société, sous l'onglet « Développement durable – Pratiques de développement durable », à l'adresse [corpo.cogeco.com](https://corpo.cogeco.com).

## Nombre d'années pendant lesquelles les administrateurs peuvent demeurer en fonction

Comme il est indiqué dans les Lignes directrices sur la gouvernance de la Société, le conseil a pour politique de ne pas exiger que ses membres prennent leur retraite à un certain âge. La Société ne limite pas non plus le nombre d'années pendant lesquelles les administrateurs peuvent demeurer en fonction. De l'avis du conseil, le fait d'obliger les administrateurs à se retirer à un certain âge ou après un nombre d'années fixé arbitrairement pourrait nuire à une saine gouvernance et aurait malheureusement pour effet d'entraîner le départ d'administrateurs qui ont acquis une connaissance approfondie de l'entreprise et des affaires de la Société et qui font toujours un apport précieux au conseil et aux comités dont ils font partie. La démarche du conseil consiste à s'en remettre plutôt à son processus d'évaluation pour établir à quel moment un administrateur devrait quitter le conseil, comme il est décrit à la rubrique « Processus de renouvellement du conseil » ci-après.

## Processus de renouvellement du conseil

Le conseil reconnaît qu'il se doit d'accueillir régulièrement de nouveaux membres qui ont des idées nouvelles et une vision innovatrice à proposer et qui possèdent de l'expérience et des compétences qui enrichissent celles des membres en fonction. Il évalue donc périodiquement, par l'intermédiaire du comité de gouvernance, sa composition et son efficacité, ainsi que celles de ses comités et c'est cette évaluation qui le guide dans son processus de renouvellement.

Lorsqu'un changement s'impose au sein du conseil, la Société lance le processus de recrutement qui est décrit à la rubrique « Recrutement des administrateurs » ci-après.

## Recrutement des administrateurs

Sauf décision contraire du conseil, lorsqu'il s'agit de recruter un administrateur, c'est un comité *ad hoc*, composé du président du conseil d'administration, du président et chef de la direction de la Société et d'autres administrateurs choisis par le président du conseil d'administration en consultation avec le président du comité des ressources humaines et le président du comité de gouvernance (le « comité *ad hoc* »), qui amorce ce processus.

Dans le cadre du processus de recrutement, le comité *ad hoc* relève les lacunes éventuelles dans les compétences et les types d'expérience que le conseil devrait posséder dans le contexte de l'ensemble des activités et des affaires de la Société. Il établit ensuite les compétences et les qualités à rechercher chez les candidats éventuels, en se fondant sur l'évaluation du conseil, la grille de compétences tenue par le comité de gouvernance et les considérations décrites à la rubrique « Objectifs en matière de diversité au sein du conseil ». Le comité *ad hoc* s'assure en outre que les administrateurs externes sont indépendants.



Désireux de favoriser la diversité et l'inclusion au sein du conseil, le comité *ad hoc* procède comme suit dans le cadre du recrutement :

1. S'il retient les services d'une agence de recrutement, il lui donnera l'instruction de considérer des candidats porteurs de diversité.
2. Dans son évaluation de la composition du conseil et la recherche de candidats possédant les qualités requises, il évalue des critères objectifs qui tiennent dûment compte des avantages de la diversité. Ces critères comprennent les antécédents professionnels, la formation dans certains domaines qui pourrait être pertinente et l'expérience en affaires, que ce soit en câblodistribution, en télécommunications à large bande, en services mobiles et en médias ou dans d'autres secteurs d'activité, l'expérience à l'échelle nationale ou internationale et l'expérience en direction d'entreprises.

Le comité *ad hoc* recommande les candidatures au comité de gouvernance qui, après les avoir évaluées, les soumet à l'approbation du conseil.

## Orientation et formation continue

### Description sommaire des programmes d'orientation et de formation des administrateurs

Programmes et séances de formation	Description
<b>Séance d'orientation complète à l'intention des nouveaux administrateurs</b>	✓ Séance d'information sur le rôle et les responsabilités du conseil, des comités et de chacun des administrateurs
	✓ Exposés sur les activités commerciales, la structure de l'entreprise, la situation financière, le plan stratégique et d'autres aspects de l'entreprise de la Société
<b>Formation continue</b>	✓ Visites des divers établissements
	✓ Séances d'information sur divers sujets
<b>Cours de formation pertinents</b>	✓ Possibilité de participer à des cours et à des séances de formation pertinents
	✓ Adhésion de la Société à l'Institut des administrateurs de sociétés (« IAS »)

Tous les nouveaux administrateurs bénéficient d'un programme d'orientation complet, y compris une séance de formation leur permettant de se familiariser avec la Société et avec les responsabilités et les obligations rattachées à leurs fonctions. Ils rencontrent le président du conseil d'administration ainsi que le président et chef de la direction, le secrétaire et les membres de la haute direction et sont renseignés sur le rôle et les responsabilités du conseil, de ses comités et de chacun des administrateurs ainsi que sur les activités commerciales, la structure de l'entreprise, la situation financière, le plan stratégique et d'autres aspects de l'entreprise de la Société.

Les nouveaux administrateurs peuvent consulter les documents de référence affichés sur le portail électronique de la Société, qui comprennent, entre autres, les Lignes directrices sur la gouvernance, les chartes du conseil et des comités, les descriptions de poste du président du conseil d'administration, de l'administrateur principal et des présidents des comités, les politiques internes, le code d'éthique de Cogeco et diverses politiques de la Société.

Les membres du conseil sont invités de temps à autre à visiter les établissements de la Société ainsi qu'à assister à des exposés sur divers sujets.

En outre, la Société reconnaît l'importance de la formation continue comme moyen d'aider les administrateurs à demeurer au fait de l'entreprise de la Société et à tenir à jour ou à perfectionner leurs compétences en direction d'entreprises; elle facilite d'ailleurs ce processus, tout en reconnaissant que les administrateurs doivent assumer leur part de responsabilité. Cette année, les séances d'information suivantes ont été tenues :

Sujet présenté	Présentateurs ou organisateurs	Date	Participants
<b>Transformation</b>			
Modèle d'exploitation agile	Ateliers et discussions avec les employés qui participent au programme de transformation	Le 25 mars 2025	Tous les administrateurs
<b>Marché américain</b>			
Marché américain	Exposé d'un expert externe sur le marché à large bande américain	Le 26 mars 2025	Tous les administrateurs

La Société incite les administrateurs à assister à des programmes de formation externes, à ses frais, sous réserve de l'approbation du président du conseil d'administration. La Société est aussi membre de l'Institut des administrateurs de sociétés, ce qui permet aux administrateurs de bénéficier d'un tarif préférentiel lorsqu'ils participent à des événements, à des cours intensifs et au programme de perfectionnement des administrateurs.

## Évaluations

Le président du conseil d'administration et le président du comité de gouvernance évaluent périodiquement le rendement et l'efficacité du conseil et des comités (y compris l'apport de chacun des administrateurs). Cette évaluation peut prendre diverses formes, par exemple les suivantes :

- **Questionnaires** Un questionnaire facilitant l'évaluation écrite du rendement et de l'efficacité du conseil et de ses comités ainsi que l'évaluation mutuelle des administrateurs peut être élaboré selon des catégories générales de connaissance des affaires et d'habitudes de travail et l'auto-évaluation de chacun des administrateurs. Le questionnaire peut aussi aborder des questions comme le fonctionnement du conseil et de ses comités, le caractère adéquat et opportun des renseignements qui sont fournis aux administrateurs, l'efficacité des assemblées du conseil et des comités et le rendement des membres du conseil et des comités. Si un questionnaire est utilisé, le président du conseil d'administration et le président du comité de gouvernance analysent les résultats, puis soumettent leur rapport au comité de gouvernance, qui fait à son tour rapport au conseil et souligne les points à améliorer. Les membres du conseil peuvent également être appelés, dans le questionnaire, à évaluer et à commenter le rendement du président du conseil d'administration. Le président du comité de gouvernance compile leurs réponses et les revoit avec les autres membres du comité de gouvernance, étant entendu que si le président du conseil d'administration est présent, il doit alors se retirer, et en fait ensuite un résumé au président du conseil d'administration et à l'ensemble du conseil.
- **Rencontres individuelles avec le président du conseil d'administration** Le président du conseil d'administration peut rencontrer chaque administrateur pour discuter de son apport au conseil, ainsi que de l'évaluation que celui-ci fait des autres aspects du fonctionnement du conseil, y compris le rendement des autres administrateurs. Si de telles rencontres ont lieu, le président du conseil d'administration fait état des résultats de ces évaluations et de leur incidence, s'il y a lieu, sur la composition du conseil au comité de gouvernance.

Au cours de l'année, dans le cadre du programme de transformation triennal de la Société, le conseil a fait appel à un expert externe en structures de l'entreprise et en leadership à qui il a demandé d'effectuer un examen approfondi. Les conclusions de l'expert ont été présentées à l'ensemble du conseil dans le cadre d'une séance spéciale. Le président du conseil d'administration a ensuite tenu ses rencontres habituelles avec chacun des administrateurs et en a rendu compte au comité de gouvernance. Le conseil continue à s'en remettre aux conclusions de l'expert externe et aux évaluations individuelles pour fixer ses priorités en matière de gouvernance et s'assurer de remplir son mandat avec une efficacité soutenue.

## Attentes du conseil envers la direction

De façon générale, le conseil s'attend, entre autres choses, à ce que la direction de la Société remplisse les objectifs fondamentaux suivants :

- revoir régulièrement les stratégies de la Société et leur mise en œuvre dans tous les secteurs d'activité principaux de la Société à la lumière des progrès technologiques, des modifications de la réglementation gouvernementale et de l'évolution de la situation sur les marchés;
- rendre compte de façon complète, précise et ponctuelle de l'ensemble des activités et des affaires de la Société ainsi que de toute question particulière qu'elle considère comme importante pour la Société et les détenteurs de ses titres;
- prendre en temps opportun les mesures et les décisions requises dans le cadre des activités de la Société, conformément aux obligations et aux exigences applicables et à l'intérieur du cadre des politiques établies de l'entreprise, dans le but de rehausser la valeur de la participation des actionnaires;
- effectuer chaque année un processus budgétaire complet et suivre de près les résultats financiers de la Société par rapport au budget annuel présenté au conseil;
- relever, de concert avec le conseil, les risques principaux auxquels la Société est exposée et mettre en œuvre des systèmes adéquats pour gérer ces risques.

## Responsabilités du président et chef de la direction

Le conseil a élaboré et approuvé une description détaillée du poste de président et chef de la direction, dont les éléments principaux sont présentés ci-dessous :

- Le président et chef de la direction, dans le cadre de la responsabilité globale qui lui incombe, apporte leadership et vision à la Société et à ses filiales; il établit la stratégie, les objectifs et les plans à court et à long terme et surveille les résultats sous la conduite et la supervision du conseil; il gère les acquisitions d'entreprises et les dessaisissements et supervise l'ensemble des activités et des affaires de la Société en ayant pour objectif d'accroître la valeur de la participation des actionnaires et le rendement du capital investi de manière durable.
- Il donne le ton à la direction en vue de faire en sorte que celle-ci prenne des décisions efficaces, conformes à l'éthique et responsables et de favoriser de saines pratiques en matière de gouvernance.
- En tenant compte de l'avis des membres de la haute direction, il établit les objectifs et les plans fondamentaux de l'entreprise de la Société dans le contexte de l'ensemble de ses activités et de ses affaires et les soumet, s'il y a lieu, à l'approbation du conseil.
- Il met au point un plan stratégique qui est conçu en vue de permettre à la Société de maximiser la valeur de la participation des actionnaires et est soumis chaque année à l'examen du conseil.
- Il supervise, de concert avec les autres membres de la direction, le contrôle et la gestion efficaces des risques auxquels la Société est exposée, y compris sur le plan de la réputation, des ressources humaines et de la technologie ainsi que sur le plan juridique et réglementaire.
- Il est le représentant principal de la Société auprès des parties prenantes externes, comme les actionnaires et les autres porteurs de titres, le milieu financier, les médias, les organismes gouvernementaux, les clients principaux, les fournisseurs et les concurrents.
- Il donne le ton, sur le plan de l'éthique, à la Société et à sa direction, y compris (i) témoigner au conseil de l'intégrité des hauts dirigeants de la Société et des présidents de ses filiales, (ii) démontrer au conseil que lui-même et les autres hauts dirigeants de la Société et les présidents de ses filiales contribuent à créer une culture d'intégrité à l'échelle de l'entreprise et (iii) superviser la conformité aux chartes, aux mandats et aux politiques de la Société.
- Il s'assure, en communiquant régulièrement avec le président du conseil d'administration, que ce dernier est informé des enjeux actuels et naissants qui sont susceptibles d'intéresser le conseil, y compris en ce qui concerne l'orientation stratégique de la Société ou les décisions importantes qui doivent être prises au sujet de la répartition des ressources humaines et financières.
- En collaboration avec le comité de divulgation de la direction et les autres membres de la direction, au besoin, il s'assure que les renseignements importants sont communiqués comme il se doit et dans les délais prescrits.

- En collaboration avec le comité des ressources humaines et le conseil, il s'assure que l'équipe de haute direction de la Société fait bien son travail, que le conseil communique régulièrement avec les membres de la haute direction et qu'il existe un plan de relève et de perfectionnement du président et chef de la direction et des membres de la haute direction.

## Recrutement des hauts dirigeants et diversité

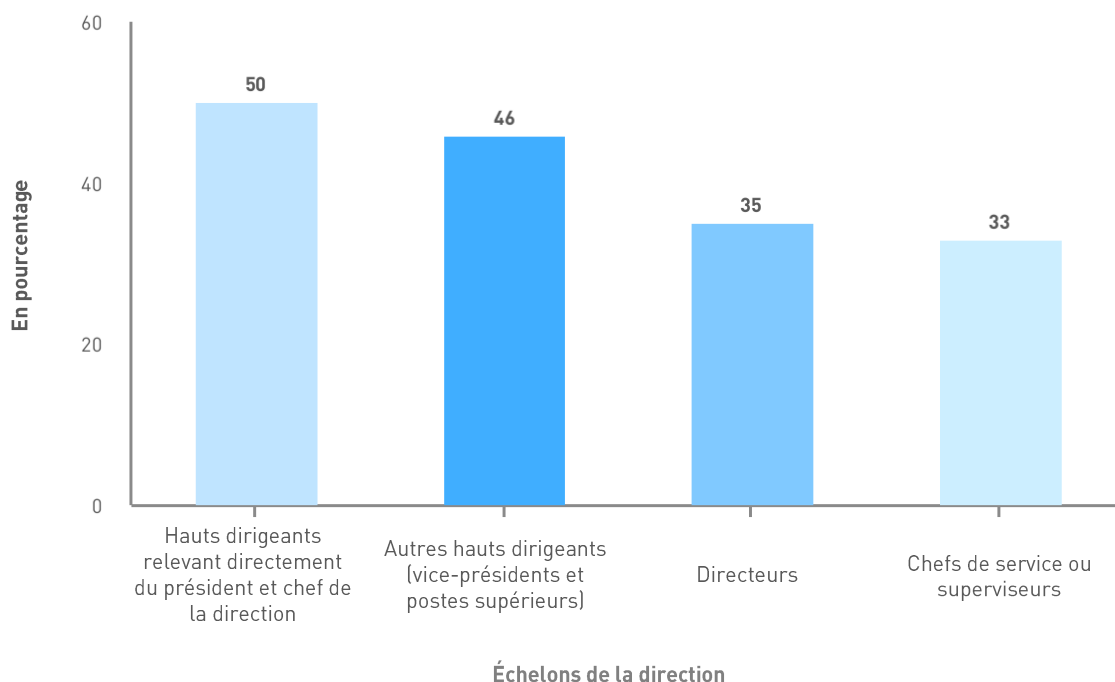
La Société est déterminée à créer un milieu de travail diversifié et inclusif qui favorise le sentiment d'appartenance et à s'assurer que tous ses employés ont une possibilité égale de se perfectionner et de réussir. Elle appuie le principe de l'inclusion afin de faire en sorte que son équipe soit motivée et engagée, de stimuler l'innovation en accueillant des employés d'origines diverses qui proposent des perspectives et des idées différentes et de mieux représenter la diversité des collectivités au sein desquelles elle exerce ses activités, de ses clients et de ses actionnaires.

La Société vérifie chaque année la proportion de membres de groupes désignés, y compris les femmes, les personnes qui font partie de minorités visibles, les autochtones et les personnes handicapées, au sein de sa haute direction, au sens des lois sur les valeurs mobilières canadiennes, et fait état de ses constatations. Chaque année, les hauts dirigeants qui le souhaitent s'auto-identifient afin d'indiquer s'ils font partie d'un ou de plusieurs de ces groupes désignés. La Société vérifie aussi chaque année la proportion de femmes à tous les échelons de la direction et fait état de ses constatations.

### Auto-identification<sup>3</sup> des hauts dirigeants en 2025 :

Catégorie	Hauts dirigeants	Pourcentage
Nombre total de hauts dirigeants	10	100 %
Membres des groupes désignés	4	40 %
Femmes	3	30 %
Minorités visibles	0	0 %
Personnes handicapées	1	10 %
Autochtones	0	0 %

Proportion de femmes à tous les échelons de la direction de l'entreprise en 2025



<sup>3</sup> Les renseignements sur la diversité reposent sur l'auto-identification volontaire des hauts dirigeants et, par conséquent, ils proviennent exclusivement des personnes qui ont choisi de s'auto-identifier.

## Planification de la relève

Conformément à sa charte, le comité des ressources humaines est responsable du processus de planification de la relève du président et chef de la direction et des autres hauts dirigeants. En tenant compte des observations du comité des ressources humaines, le conseil évalue s'il est nécessaire de combler un poste laissé vacant par un départ à la retraite ou d'autres circonstances et s'il se trouve, à l'interne, des personnes qui posséderaient les qualités requises pour occuper ce poste dans l'immédiat et à long terme.

Le conseil rencontre périodiquement les membres de la direction quand ceux-ci assistent à ses assemblées et lui présentent des exposés ainsi que dans le cadre de la séance de planification stratégique annuelle et des rencontres informelles qui ont lieu pendant l'année. Ces occasions permettent aux administrateurs d'apprendre à connaître les membres de la direction de la Société et de ses filiales et d'évaluer leur potentiel à titre de hauts dirigeants. Les aptitudes que chaque dirigeant doit perfectionner font l'objet d'une discussion avec le comité des ressources humaines au moins chaque année et le soutien nécessaire est fourni à chacun d'entre eux en conséquence. La Société reconnaît l'importance des postes de haute direction dans l'atteinte de ses objectifs stratégiques. Des séances de gestion des compétences globales sont tenues et des exercices de planification de la relève sont effectués chaque année à l'égard de tous les postes de haute direction et des comptes rendus sont remis au comité des ressources humaines. Les possibilités de perfectionnement des dirigeants à l'échelle de l'entreprise font l'objet de discussions et des priorités de perfectionnement sont établies pour tous les dirigeants, ce qui constitue un élément clé du programme de gestion des compétences de la Société qui permet à cette dernière de pouvoir toujours compter sur un bassin de personnes possédant le potentiel nécessaire pour occuper un poste de haute direction.

## Politiques fondamentales

### Politique en matière de communication de l'information

La politique de la Société en matière de communication de l'information vise fondamentalement à faire en sorte que l'information relative à l'entreprise, aux affaires et aux résultats de la Société soit communiquée de manière factuelle et en temps opportun à l'ensemble des porteurs de titres et au milieu financier, conformément aux exigences des lois sur les valeurs mobilières et des autres obligations imposées par la loi ou par les contrats qui limitent la communication de cette information, et sous réserve de celles-ci. La politique énonce également les règles applicables à la protection de tous les types de renseignements confidentiels et la façon appropriée de les communiquer. Elle s'applique aux administrateurs, aux dirigeants et aux employés de la Société.

La communication de l'information est approuvée par le comité de divulgation de la direction, qui se compose du président et chef de la direction, du chef de la direction financière et du chef des affaires juridiques et corporatives et secrétaire. Les rapports du comité de divulgation de la direction sont remis au comité d'audit. La politique de la Société en matière de communication de l'information est conforme à l'Instruction générale 51-201 sur les lignes directrices en matière de communication de l'information et aux autres exigences applicables.

Afin d'en assurer la diffusion efficace et ponctuelle à tous les actionnaires et au milieu financier, la Société publie son information par l'intermédiaire des services de fil de presse, des grands médias, d'Internet, de conférences téléphoniques avec les analystes financiers et d'envois de documents aux porteurs de titres. L'information est publiée dans les deux langues officielles.

### Politique d'autorisation

Toutes les décisions importantes qui concernent, entre autres choses, le statut de la Société à titre de personne morale, les financements par emprunt, les valeurs mobilières, les placements, les investissements, les acquisitions, les désinvestissements et les alliances stratégiques sont assujetties à l'approbation du conseil. En outre, les dépenses en immobilisations ou autres d'une valeur monétaire de 10 millions \$ et plus sont assujetties à l'approbation préalable du conseil.

### Politique en matière d'opérations d'initiés

À titre d'émetteur assujetti, la Société a adopté une politique en matière d'opérations d'initiés. Conformément à cette politique, il est interdit aux initiés, y compris les administrateurs et les dirigeants, d'acheter ou de vendre des titres de la Société s'ils sont au courant d'un fait important ou d'un changement important qui n'a pas été communiqué au public. Entre autres choses, la politique limite les opérations sur les titres pendant les périodes de silence ou d'interdiction d'opérations, interdit les opérations sur des instruments dérivés, comme l'achat ou la vente d'options de vente ou d'achat, et interdit les ventes à découvert.

## Rémunération des administrateurs

Politique de rémunération	44
Tableau de la rémunération des administrateurs	45
Mode de versement de la rémunération des administrateurs	45
Régime d'unités d'actions différées	46
Actionnariat en actions et en unités d'actions différées des administrateurs	46

### Politique de rémunération

Le conseil établit la rémunération des administrateurs selon la recommandation du comité de gouvernance (le « comité »).

Le comité examine la rémunération des administrateurs régulièrement afin d'évaluer si celle-ci est concurrentielle sur le marché. Aux fins de l'analyse comparative de la rémunération des administrateurs, le comité utilise le groupe de comparaison qui sert à l'analyse comparative de la rémunération des hauts dirigeants canadiens. Le programme de rémunération des administrateurs est conçu en vue de permettre la réalisation des objectifs suivants :

- offrir une rémunération concurrentielle permettant d'intéresser et de fidéliser des administrateurs expérimentés qui possèdent les qualités requises;
- tenir compte de la charge de travail, du nombre d'heures requis et des responsabilités rattachés à la fonction de membre du conseil et de comités;
- permettre aux membres du conseil de remplir les attentes en matière d'actionnariat minimal qui s'appliquent à eux au moyen d'actions ou d'unités différées.

Le tableau suivant présente la rémunération fixe payable actuellement aux administrateurs de Cogeco aux termes de la politique de rémunération des administrateurs du groupe Cogeco (la « politique de rémunération des administrateurs »).

Provision annuelle	(en dollars)
Président du conseil d'administration <sup>(1)</sup>	450 000
Membre du conseil <sup>(2)(3)</sup>	205 000
Administrateur principal <sup>(4)</sup>	35 000
Présidente du comité d'audit <sup>(4)</sup>	30 000
Président du comité des ressources humaines <sup>(4)</sup>	30 000
Président du comité de gouvernance <sup>(4)</sup>	30 000

(1) La provision de M. Audet, qui est président du conseil d'administration de Cogeco et de Cogeco Communications, est assumée à parts égales par les deux Sociétés.

(2) L'administrateur qui siège aux conseils de Cogeco et de Cogeco Communications touche une provision annuelle moins élevée de chacune des Sociétés, soit 125 000 \$.

(3) L'administrateur qui siège aux conseils de Cogeco et de Cogeco Communications (USA) Inc. touche une somme supplémentaire de 25 000 \$.

(4) La provision de l'administrateur principal de Cogeco qui est aussi l'administrateur principal de Cogeco Communications et la provision du président d'un comité de Cogeco qui préside aussi le comité correspondant de Cogeco Communications sont assumées à parts égales par les deux Sociétés.



## Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau suivant présente toutes les composantes de la rémunération gagnée par les administrateurs relativement à l'exercice 2025 de la Société.

Nom	Rémunération gagnée	Autre rémunération	Rémunération totale
Louis Audet <sup>(1)(2)</sup>	225 000 \$	–	225 000 \$
Mary-Ann Bell <sup>(1)</sup>	155 000 \$	–	155 000 \$
Robin Bienenstock	205 000 \$	–	205 000 \$
James Cherry <sup>(1)(3)</sup>	149 158 \$	–	149 158 \$
Samih Elhage	235 000 \$	–	235 000 \$
Normand Legault <sup>(1)</sup>	132 500 \$	–	132 500 \$
Caroline Papadatos <sup>(4)</sup>	204 740 \$	–	204 740 \$
Frédéric Perron <sup>(5)</sup>	–	–	–

- (1) La provision de MM. Audet, Cherry et Legault et de M<sup>me</sup> Bell, qui siègent aux conseils de Cogeco et de Cogeco Communications, est assumée à parts égales par les deux Sociétés.
- (2) À titre de président du conseil d'administration, M. Audet a droit à d'autres avantages d'une valeur totale de 11 760 \$, qui sont assumés à parts égales par les deux Sociétés et comprennent (i) la somme de 6 118 \$, qui correspond au coût total, pour les deux Sociétés, de son indemnité pour l'utilisation d'un véhicule, y compris les frais d'assurance et de stationnement, et (ii) la somme de 5 642 \$, qui correspond au coût estimatif, pour les deux Sociétés, des examens médicaux et des primes d'assurance maladie, d'assurance dentaire et d'assurance-vie
- (3) M. Cherry a touché une provision calculée au prorata en contrepartie des services qu'il a fournis à titre de président du comité des ressources humaines à compter du 12 juin 2025.
- (4) M<sup>me</sup> Papadatos a cessé de siéger au conseil de Cogeco au cours du quatrième trimestre de 2025.
- (5) M. Perron est un haut dirigeant de la Société et ne touche aucune rémunération à titre d'administrateur.

## Mode de versement de la rémunération des administrateurs

Le tableau suivant montre comment la rémunération gagnée par les administrateurs de la Société relativement à l'exercice 2025 leur a été versée.

Nom	En espèces	En espèces <sup>(1)</sup> (en pourcentage de la rémunération totale)	Sous forme d'unités différées	Sous forme d'unités différées <sup>(1)</sup> (en pourcentage de la rémunération totale)	Rémunération gagnée
Louis Audet <sup>(2)</sup>	168 750 \$	75 %	56 250 \$	25 %	225 000 \$
Mary-Ann Bell <sup>(2)</sup>	77 500 \$	50 %	77 500 \$	50 %	155 000 \$
Robin Bienenstock	51 250 \$	25 %	153 750 \$	75 %	205 000 \$
James Cherry <sup>(2)</sup>	74 579 \$	50 %	74 579 \$	50 %	149 158 \$
Samih Elhage	–	–	235 000 \$	100 %	235 000 \$
Normand Legault <sup>(2)</sup>	–	–	132 500 \$	100 %	132 500 \$
Caroline Papadatos <sup>(3)</sup>	102 370 \$	50 %	102 370 \$	50 %	204 740 \$
Frédéric Perron <sup>(4)</sup>	–	100 %	–	–	–

- (1) La composante en espèces et la composante en unités différées de la rémunération ont été calculées proportionnellement au choix fait par chacun des administrateurs pour les années civiles 2024 et 2025.
- (2) La provision de MM. Audet, Cherry et Legault et de M<sup>me</sup> Bell, qui siègent aux conseils de Cogeco et de Cogeco Communications est assumée à parts égales par les deux Sociétés.
- (3) M<sup>me</sup> Papadatos a cessé de siéger au conseil de Cogeco au cours du quatrième trimestre de 2025.
- (4) M. Perron est un haut dirigeant de la Société et ne touche aucune rémunération à titre d'administrateur.

## Régime d'unités d'actions différées

La Société a un régime d'unités d'actions différées (le « régime d'unités différées ») qui a pour objet de faciliter le recrutement d'administrateurs possédant les qualités requises et le maintien en fonction de ceux-ci; ce régime est administré par le comité des ressources humaines. Chaque membre en fonction ou nouveau membre du conseil peut choisir par écrit, avant l'année à laquelle sa provision annuelle se rapporte, de toucher un pourcentage de sa provision annuelle sous forme d'unités différées et de toucher le reste, s'il y a lieu, en espèces. Le nombre d'unités différées qu'un administrateur a le droit de recevoir à l'égard d'une année correspond au pourcentage qu'il a choisi, multiplié par le montant de sa provision annuelle et divisé par le prix par action applicable. À cette fin, le prix par action applicable correspond au cours moyen pondéré selon le volume de l'action subalterne à droit de vote à la TSX pendant la période de cinq (5) jours de bourse précédant la date de l'octroi. Des équivalents de dividendes sont octroyés à l'égard des unités différées comme si l'administrateur était un porteur inscrit d'actions subalternes à droit de vote à la date de référence pertinente et crédités à son compte sous forme d'unités différées (ou de fractions de celles-ci) supplémentaires.

L'administrateur qui est un résident du Canada et cesse de siéger au conseil peut faire racheter ses unités différées contre une somme en espèces ou contre des actions, cette contrepartie lui étant payable en deux (2) versements au maximum, à deux (2) dates de versement, au plus tard le 15 décembre de l'année civile débutant après la date à laquelle il a cessé de siéger au conseil, en donnant jusqu'à deux (2) avis de rachat écrits à la Société qui précisent le nombre d'unités différées qui feront l'objet du rachat à chacune des dates de versement au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre de l'année civile en question. S'il ne donne pas d'avis de rachat à la Société à l'égard de toutes les unités différées créditées à son compte au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre de cette année civile, il sera réputé avoir choisi de toucher une somme en espèces et le règlement de la totalité ou du solde des unités différées créditées à son compte sera effectué le 15 décembre de l'année civile en question. Le cas échéant, la somme forfaitaire en espèces correspondra au produit obtenu en multipliant le nombre d'unités différées créditées au compte de l'administrateur à la date de versement par le prix par action, déduction faite des retenues d'impôt applicables.

## Actionnariat en actions et en unités d'actions différées des administrateurs

Le conseil estime que les intérêts économiques des administrateurs devraient correspondre à ceux des actionnaires de la Société. Pour ce faire, il s'attend à ce que les administrateurs acquièrent des actions subalternes à droit de vote de Cogeco ou de Cogeco Communications ou détiennent des unités différées d'une valeur correspondant au moins au triple de la rémunération fixe annuelle qui leur est payable (les « attentes en matière d'actionnariat minimal ») pendant la période de cinq ans qui débute à la date à laquelle ils sont élus au conseil pour la première fois. Dans le cas du président du conseil d'administration, les attentes en matière d'actionnariat minimal correspondent aussi au triple de sa provision annuelle de base et, dans le cas d'un administrateur qui siège en même temps aux conseils de Cogeco et de Cogeco Communications, au moins à la somme des attentes en matière d'actionnariat minimal de Cogeco et de Cogeco Communications.

	Provision annuelle	Attentes en matière d'actionnariat minimal
<b>Président du conseil d'administration</b>	450 000 \$	1 350 000 \$
<b>Autres administrateurs</b>	205 000 \$	615 000 \$
<b>Autres administrateurs qui siègent aussi au conseil de Cogeco Communications</b>	250 000 \$	750 000 \$

Afin d'établir si les attentes en matière d'actionnariat minimal sont remplies, le cours des actions subalternes à droit de vote est calculé selon le plus élevé des deux chiffres suivants, soit leur prix d'acquisition et leur cours de clôture à la date de l'évaluation. Le prix des unités différées est calculé selon le plus élevé des deux chiffres suivants, soit le prix par action à la date de l'octroi, au sens donné à ces termes dans le régime d'unités différées au moment de l'octroi, et le cours de clôture à la date de l'évaluation.

Au moins cinquante (50) % de la provision annuelle des membres du conseil leur est versée sous forme d'unités différées. Si un administrateur détient des actions subalternes à droit de vote ou des unités différées d'une valeur correspondant à 200 % des attentes en matière d'actionnariat minimal qui s'appliquent à lui, il pourra choisir de toucher sa provision annuelle en espèces, en totalité ou en partie.

Le tableau suivant présente la participation en actions de chaque administrateur en fonction au 31 août 2025.

Participation en actions au 31 août 2025	Administrateur <sup>(1)</sup>					
	L. Audet	M.-A. Bell	R. Bienenstock	J. Cherry	S. Elhage	N. Legault
Actions subalternes à droit de vote de Cogeco (en dollars)	9 191 916	152 714	0	101 940	–	–
Unités différées de Cogeco (en dollars)	125 417	644 176	114 297	1 340 067	1 404 768	1 014 316
Actions subalternes à droit de vote de Cogeco Communications (en dollars)	7 355 239	62 382	340 834	118 350	0	–
Unités différées de Cogeco Communications (en dollars)	129 610	294 183	398 312	767 563	–	1 357 298
Total (en dollars)	16 802 182	1 153 455	853 443	2 327 920	1 404 768	2 371 614
Attentes en matière d'actionariat minimal (en dollars)	1 350 000	750 000	615 000	750 000	615 000	750 000
État	Dépassées	Dépassées	Dépassées	Dépassées	Dépassées	Dépassées

(1) Dans le cas de M. Perron, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Actionariat (y compris en unités incitatives et en unités au rendement) ».

Le tableau suivant présente la participation en actions de chaque administrateur en fonction ainsi que la tranche à risque de sa participation en actions et en unités différées au 31 août 2025.

Administrateur	Actions subalternes à droit de vote/Actions à droits de vote multiples	Unités différées	Valeur au marché des unités différées (en dollars)	Tranche à risque de la participation de l'administrateur au 31 août 2025 (en dollars)
Louis Audet	150 885	1 949	105 097	8 242 326
Mary-Ann Bell	2 520	8 139	438 928	574 832
Robin Bienenstock	0	1 776	95 779	95 779
James Cherry	1 500	16 483	888 919	969 814
Samih Elhage	0	15 299	825 057	825 057
Norman Legault	0	14 135	762 313	762 313
Frédéric Perron	Se reporter à la note (2) ci-dessous			

(1) La tranche à risque est fondée sur le cours de clôture des actions subalternes à droit de vote de la Société à la TSX au 29 août 2025, soit 60,28 \$. Une unité différée est réputée avoir la même valeur qu'une action subalterne à droit de vote. Voir à ce sujet la rubrique « Octrois aux termes des régimes d'intéressement ».

(2) Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet des titres que M. Perron détient, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Actionariat (y compris en unités incitatives et en unités au rendement) ».

## Octrois aux termes des régimes d'intéressement

Le tableau suivant présente, pour chaque octroi, toutes les options d'achat d'actions non levées de M. Audet; celui-ci avait le droit, pendant la période où il était un haut dirigeant, d'acquérir des actions subalternes à droit de vote de Cogeco Communications aux termes du régime d'options d'achat d'actions de Cogeco Communications. Aucun autre administrateur ne détient d'options, à l'exception de M. Perron. Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet des options détenues par M. Perron, il y a lieu de se reporter aux rubriques « Tableaux de la rémunération des hauts dirigeants désignés pour l'exercice 2025 », « Tableau sommaire de la rémunération » et « Options d'achat d'actions – Valeur réalisée par les hauts dirigeants désignés au cours de l'exercice ».

Nom	Attributions d'options d'achat d'actions			
	Nombre de titres sous-jacents aux options non levées <sup>(1)</sup>	Prix de levée de l'option <sup>(2)</sup> (en dollars)	Date d'expiration de l'option	Valeur des options dans le cours non levées <sup>(3)</sup> (en dollars)
Louis Audet	42 075	62,13	2 novembre 2026	90 461
	62 625	85,20	7 novembre 2027	0
	25 800	65,25	5 novembre 2028	–
	17 750	114,30	4 novembre 2029	–
	6 375	94,23	30 octobre 2030	–

(1) Titre sous-jacent : actions subalternes à droit de vote de Cogeco Communications.

(2) Selon le cours de clôture à la TSX le jour de bourse ayant précédé la date de l'octroi des options de Cogeco Communications.

(3) La valeur des options dans le cours non levées de Cogeco Communications à la clôture de l'exercice correspond au cours de clôture du titre sous-jacent aux options à la TSX le 30 août 2024, soit 64,57 \$, moins le prix de levée des options.

## Options d'achat d'actions – Valeur réalisée au cours de l'exercice

Le tableau suivant indique le nombre d'options levées et les sommes réalisées par M. Audet au cours de l'exercice clos le 31 août 2025.

Nom	Nombre d'actions subalternes à droit de vote sous-jacents aux options levées au cours de l'exercice	Prix de levée de l'option (en dollars)	Date de levée	Cours des actions subalternes à droit de vote à la date de levée (en dollars)	Valeur réalisée au cours de l'exercice (en dollars)
Louis Audet	29 100	69,98	5 novembre 2024	61,2200	254 892

## Octrois aux termes des régimes d'intéressement – Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Le tableau suivant présente sommairement la valeur globale gagnée par M. Audet au moment où il a acquis les droits sur des options, des unités incitatives et des unités au rendement au cours de l'exercice clos le 31 août 2025.

Nom	Attributions à base d'options <sup>(1)</sup> Valeur acquise au cours de l'exercice (en dollars)	Unités incitatives de Cogeco Communications <sup>(1)</sup> Valeur acquise au cours de l'exercice (en dollars)	Unités au rendement de Cogeco Communications <sup>(1)</sup> Valeur acquise au cours de l'exercice (en dollars)	Unités incitatives de Cogeco <sup>(2)</sup> Valeur acquise au cours de l'exercice (en dollars)	Unités au rendement de Cogeco <sup>(2)</sup> Valeur acquise au cours de l'exercice (en dollars)
Louis Audet	–	–	–	–	–

(1) Titre sous-jacent : actions subalternes à droit de vote de Cogeco Communications.

(2) Titre sous-jacent : actions subalternes à droit de vote de Cogeco.

# Lettre aux actionnaires

Aux actionnaires,

Je suis heureux de vous annoncer que l'exercice 2025 a été marqué par de grands exploits et des progrès stratégiques pour la Société.

Déterminée à agir proactivement pour s'adapter à un secteur des télécommunications dynamique, la Société a entrepris, vers la fin de l'exercice 2024, de transformer sa structure organisationnelle et son mode d'exploitation sous la gouverne du président et chef de la direction, Frédéric Perron. Poursuivant sur cette lancée, cette année, Cogeco a pris certaines mesures stratégiques clés qui ont rehaussé la valeur qu'elle offre à ses clients et diversifié sa gamme d'activités. Le lancement du service sans fil au Canada, les synergies dégagées par son nouveau modèle d'exploitation, l'augmentation de la vitesse d'exécution et les progrès réalisés en vue de favoriser une culture de plus en plus résiliente ne sont que quelques-unes de ses réalisations phares. Cette démarche intégrée, qui favorise à la fois les résultats de l'entreprise, l'évolution de sa culture et le perfectionnement des compétences de ses effectifs, permet à la Société de se positionner stratégiquement en vue de réaliser une croissance durable à long terme et de remplir les engagements qu'elle a pris au chapitre des résultats à court terme.

## L'entreprise intégrée comme catalyseur de valeur

En regroupant ses fonctions et ses compétences au Canada et aux États-Unis, la Société a simplifié ses processus, aboli les redondances et adopté une démarche plus intégrée, ce qui lui a permis de réaliser des économies d'échelle et d'améliorer la prestation de ses services. Ce nouveau modèle d'exploitation a déjà produit un effet de synergie considérable sur le plan organisationnel et nous estimons que la Société se trouve en excellente position pour réaliser le potentiel de synergies techniques et fonctionnelles qu'il renferme et pour rehausser l'expérience client.

La fusion de nos équipes canadienne et américaine dans le cadre d'un modèle d'exploitation unifié est désormais bien établie et nous sommes très heureux de constater le fort degré d'engagement et de collaboration démontré par les membres du personnel qui intègrent et harmonisent les processus. M. Perron est bien en selle dans son rôle de président et chef de la direction, apportant clarté et stabilité. Son expérience approfondie du secteur et sa clairvoyance ont joué un rôle déterminant dans le perfectionnement constant de notre stratégie, la consolidation de notre modèle d'exploitation et l'instauration d'une culture d'agilité et de résilience propre à propulser la Société vers l'avenir.

L'un des éléments principaux de cette transformation est la modification radicale du mode d'exécution de la Société, dont le but est de créer de la valeur plus rapidement et avec une meilleure adaptabilité. Ces nouvelles méthodes de travail ont produit les résultats escomptés, améliorant l'efficacité et la vitesse d'exécution. La direction continue de peaufiner ces pratiques et de rechercher d'autres possibilités d'intégrer cette démarche axée sur la valeur plus étroitement à la culture et au modèle d'exploitation de l'entreprise.

## Démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants

La politique en matière de rémunération des hauts dirigeants de la Société vise essentiellement à faire en sorte que la rémunération en question soit liée directement et clairement à ses résultats et au rendement réalisé par ses actionnaires. Ce lien sans équivoque sous-tend les régimes d'intéressement offerts aux hauts dirigeants de Cogeco tout en s'inscrivant étroitement dans sa stratégie fondamentale qui consiste à augmenter la valeur de la participation des actionnaires en optimisant ses mesures financières (produits des activités ordinaires, BALIA ajusté et flux de trésorerie disponibles (tous exprimés selon un taux de change constant)), en maintenant la croissance de son dividende et en réduisant prudemment son endettement.

Le conseil, en collaboration avec la direction, est toujours à l'affût des tendances et des pratiques exemplaires, ce qui nous permet d'adapter nos méthodes de gouvernance et l'application des programmes fondamentaux, au besoin. Nous sommes heureux d'annoncer que, l'année dernière, nos actionnaires ont voté à 99,34 %, à titre consultatif, pour notre politique et nos programmes de rémunération des hauts dirigeants.

**Approbation  
de 99,34 % des  
actionnaires**

## Changements dans la rémunération des hauts dirigeants pour l'exercice 2025

Vers la fin de l'année dernière, la Société a amorcé son programme de transformation ambitieux qui visait à créer de la valeur à long terme en offrant aux clients une expérience sans heurt qui inspire confiance, en améliorant l'efficacité de son exploitation et en développant les fonctions de l'entreprise qui sont nécessaires à une croissance soutenue. Reconnaissant l'ampleur et l'importance de cette transformation et les efforts considérables, notamment sur le plan de la coordination, que les dirigeants ont dû déployer pour la mettre en œuvre, le comité des ressources humaines a collaboré avec la direction afin de faire en sorte que les structures de rémunération principales concordent directement avec les objectifs du programme.

D'abord, en reconnaissance du leadership soutenu qui a été démontré, bien au-delà des attentes déjà élevées de la Société, le comité des ressources humaines a pris la décision stratégique d'instaurer une prime unique liée à la transformation qui vise expressément à favoriser l'atteinte des objectifs ambitieux de Cogeco. Cette prime consiste en unités d'actions liées au rendement (les « unités au rendement ») qui ont été attribuées à nos hauts dirigeants désignés et à certains autres dirigeants dont l'apport a été le plus décisif. Le règlement de ces unités au rendement est directement tributaire de l'augmentation appréciable de la participation des actionnaires à long terme et entièrement assujéti à l'atteinte de certaines cibles triennales ambitieuses. Ces unités au rendement sont entièrement à risque (conditionnelles) et ne seront réglées que si un seuil minimal de rendement est atteint. Grâce à cette structure, le programme respecte la capacité de payer de la Société et est lié clairement à l'atteinte des cibles globales de l'entreprise, ce qui permet d'équilibrer le rendement réalisé par les actionnaires et la rémunération de l'équipe de direction en corrélation directe avec notre valeur au marché.

En outre, au début de l'exercice 2025, nous avons modifié la structure de la composante non financière du régime d'intéressement à court terme (le « RICT ») dans le but de faire en sorte que les structures de rémunération favorisent l'atteinte des objectifs stratégiques de la transformation, c'est-à-dire que les hauts dirigeants et les employés accordent toute l'importance voulue à l'atteinte de cibles et de jalons non financiers relatifs à la clientèle et à l'exploitation, lesquels sont essentiels à la réalisation du programme de transformation et à la création d'une valeur durable à long terme. En outre, les cibles globales du programme de transformation triennal, ainsi que les cibles financières et les cibles relatives au rendement total réalisé par les actionnaires, ont été intégrées aux critères d'évaluation pris en considération aux fins des octrois annuels d'unités au rendement de la Société faits à l'automne 2024.

## Rémunération des hauts dirigeants par rapport aux résultats de l'exercice 2025

Le plan stratégique et le programme de transformation de la Société sont résolument axés sur l'augmentation de la valeur de la participation des actionnaires à long terme et sur l'excellence dans l'exécution. Pour tenir compte de cet engagement, dans le cadre de la transformation de son entreprise, la Société s'est fixé des cibles financières ambitieuses en 2025, dans le contexte d'un marché dynamique semé d'embûches. Ces cibles concordent avec les indications fournies au marché, plus précisément la réalisation de produits des activités ordinaires et d'un BAIIA ajusté stables et la réduction des flux de trésorerie disponibles (tous exprimés selon un taux de change constant), elles sont liées aux investissements effectués dans l'expansion du réseau et comptent pour 60 % du montant global de la prime à court terme. Comparativement à l'exercice 2024, les résultats que la Société a obtenus par rapport à ces cibles sont les suivants : diminution des produits des activités ordinaires de -3,3 %, diminution du BAIIA ajusté de -1,3 % et croissance des flux de trésorerie disponibles de 7,4 %.<sup>4</sup>

Étant donné les résultats que la Société a obtenus au cours de l'exercice 2025, lesquels témoignent d'une très bonne exécution par rapport aux objectifs stratégiques et de l'apport de chacun des hauts dirigeants, ainsi que la détermination avec laquelle ceux-ci se sont efforcés d'atteindre des cibles financières ambitieuses dans un contexte difficile, le comité a approuvé le versement d'une prime à court terme globale correspondant à 94,8 % de la prime cible. En outre, le comité a approuvé l'octroi d'unités d'actions incitatives (les « unités incitatives »), d'unités au rendement et d'options d'achat d'actions dans le cours normal des activités, ainsi que l'octroi unique d'unités au rendement liées à la transformation.

Nous avons indiqué l'année dernière que nous prévoyions que, si M. Perron atteignait le rendement attendu, sa rémunération se rapprocherait progressivement du point de référence. Étant donné le rendement de M. Perron, le comité a approuvé le programme de rémunération suivant : un salaire de 1 050 000 \$, une prime annuelle cible de 120 % et une cible de 240 % dans le cadre du régime d'intéressement à long terme (le « RILT »). Dans le cadre de la transformation, M. Perron a aussi bénéficié d'un octroi triennal unique d'unités au rendement liées à la transformation,

---

<sup>4</sup> Il y a lieu de se reporter à la note de bas de page 5 pour obtenir de plus amples renseignements sur les produits des activités ordinaires, le BAIIA ajusté et les flux de trésorerie disponibles.



dont la valeur s'établit à 2 200 000 \$ (les unités au rendement sont entièrement à risque). Le programme de rémunération de M. Perron a été établi en consultation avec nos consultants en rémunération externes. Au cours des prochaines années et selon le rendement dont M. Perron fera preuve, nous prévoyons rajuster progressivement sa rémunération.

Tout en appuyant la direction dans la réalisation des objectifs de la transformation, nous continuerons à perfectionner nos pratiques en matière de rémunération afin de nous assurer que ces pratiques demeurent concurrentielles et permettent d'harmoniser la rémunération des dirigeants avec les intérêts des actionnaires.

## Conclusion

En guise de conclusion, le comité des ressources humaines est ravi du travail considérable que M. Perron et l'ensemble de l'équipe de direction ont accompli pour mettre en œuvre la transformation stratégique et les changements qui en découlent. Nous estimons que la politique et les programmes de rémunération des hauts dirigeants donnent à la Société les outils nécessaires pour recruter des hauts dirigeants talentueux et expérimentés qui sauront augmenter de façon soutenue la valeur économique de la participation de tous les actionnaires à long terme, ainsi que pour les garder à son service et les récompenser, particulièrement en cette période de transformation. Au delà de la haute direction, nous demeurons convaincus que la Société continuera à renouveler sa culture, à former et à habilitier son personnel et à préparer chacun à mettre en œuvre le programme de transformation globale et les stratégies prioritaires de l'entreprise.

Les actionnaires seront appelés, à l'assemblée, à se prononcer sur notre démarche en matière de rémunération des dirigeants dans le cadre d'un vote consultatif non contraignant. Le texte de la résolution qui sera soumise au vote est présenté à la rubrique « Vote consultatif des actionnaires sur la démarche du conseil en matière de rémunération des dirigeants ».

Les membres du comité seront présents à l'assemblée annuelle des actionnaires pour clarifier la politique et les programmes de rémunération des hauts dirigeants et répondre aux questions ou aux préoccupations des actionnaires. Nous accordons une grande importance à l'avis de nos actionnaires sur la rémunération des hauts dirigeants. Nous sommes déterminés à maintenir un dialogue constant avec nos investisseurs et à tenir compte de leur point de vue dans la conception et la mise en œuvre de nos programmes de rémunération.

Pour conclure, je tiens à remercier tous les membres de l'équipe de direction pour leur dévouement et leur travail acharné tout au long de l'exercice 2025. Leur détermination à réaliser nos objectifs stratégiques et leur qualité d'exécution ont joué un rôle déterminant dans notre succès. Nous suivrons avec intérêt les progrès à venir et l'augmentation de la participation des actionnaires qui en découlera.

Le président du comité des ressources humaines,

James Cherry

## Analyse de la rémunération

Aperçu de la gouvernance de la rémunération	52
Démarche à la base de la rémunération des dirigeants	55
Structure du programme de rémunération des dirigeants	58
Actionnariat (y compris en unités incitatives et en unités au rendement)	68
Récupération de la rémunération incitative	70
Restrictions sur les opérations de couverture	70

L'analyse de la rémunération qui suit a été rédigée conformément aux règles de présentation de l'information des ACVM. Sauf indication contraire, les renseignements qui y figurent se rapportent à l'exercice clos le 31 août 2025 (l'« exercice 2025 »). Les hauts dirigeants désignés pour l'exercice 2025 sont les personnes suivantes :

- **Frédéric Perron**, président et chef de la direction
- **Patrice Ouimet**, chef de la direction financière
- **Sean Brushett**, chef des opérations
- **Paul Cowling**, chef des affaires juridiques et corporatives
- **Linda Gillespie**, cheffe des ressources humaines

## Aperçu de la gouvernance de la rémunération

### Rôle et responsabilités du comité des ressources humaines

Le comité des ressources humaines (le « comité ») se compose de M. Cherry (président du comité) et de M<sup>me</sup> Bell. Les antécédents professionnels et l'expérience des membres du comité, y compris l'expérience directe qui est pertinente par rapport aux responsabilités qui leur incombent relativement à la rémunération des dirigeants, sont décrits à la rubrique « Renseignements sur les candidats à l'élection au conseil ». Fort de ces antécédents personnels et collectifs, le comité possède les compétences et l'expérience nécessaires pour évaluer et établir la politique de rémunération de la Société.

Outre son mandat global de supervision des questions relatives au capital humain, le comité joue un rôle essentiel dans la gouvernance de la politique et des programmes de rémunération des dirigeants de la Société et la supervision de leur application. En ce qui a trait aux questions liées expressément à la rémunération des dirigeants, le comité a effectué les tâches suivantes au cours de l'exercice 2025 :

Sujet	Tâches effectuées par le comité
<b>Démarche en matière de rémunération des dirigeants</b>	✓ Il a examiné la démarche en matière de rémunération des dirigeants proposée par la direction en consultation avec les consultants en rémunération des dirigeants externes et présenté ses recommandations au conseil à ce sujet.
<b>Rémunération globale</b>	✓ Il a examiné les composantes de la rémunération globale des hauts dirigeants, soit le salaire de base, le RICT et les régimes d'intéressement à moyen et à long terme (les unités incitatives, les unités au rendement, les options d'achat d'actions et l'octroi unique d'unités au rendement liées au programme de transformation).
<b>Rémunération du président et chef de la direction</b>	✓ Il a examiné les objectifs que le président et chef de la direction a la responsabilité d'atteindre et présenté des recommandations au conseil au sujet des modifications qu'il est proposé d'apporter à la rémunération de celui-ci, en tenant compte de la mesure dans laquelle il a rempli ces objectifs.
<b>Budget des augmentations de salaire</b>	✓ Il a examiné les budgets qui seront affectés aux augmentations de salaire pour l'exercice 2025 et présenté ses recommandations au conseil à ce sujet.
<b>RICT</b>	✓ Il a examiné les cibles fixées aux termes du RICT pour l'exercice 2025 et présenté ses recommandations au conseil à ce sujet.

Sujet	Tâches effectuées par le comité
<b>Régime d'intéressement à long terme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Il a examiné les cibles de rendement rattachées aux octrois annuels d'unités au rendement pour l'exercice 2025 et présenté ses recommandations au conseil à ce sujet.</li> <li>✓ Il a surveillé la mesure dans laquelle la cible financière qui s'applique aux octrois d'unités au rendement en cours a été atteinte et approuvé le facteur de rendement applicable aux unités au rendement sur lesquelles les dirigeants ont acquis les droits en novembre 2024.</li> </ul>
<b>Actionnariat minimal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Il a examiné la mesure dans laquelle les dirigeants désignés (les « dirigeants désignés ») remplissent les attentes en matière d'actionnariat minimal au moyen d'unités incitatives, d'unités au rendement et d'actions.</li> </ul>
<b>Régimes de retraite</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Il a surveillé et examiné l'administration, le financement et les placements des régimes de retraite.</li> </ul>

### Mandat du consultant indépendant

Il appartient au comité d'autoriser les services de consultation en matière de rémunération des dirigeants que la Société souhaite obtenir. Au cours de l'exercice 2025, le comité a retenu les services de Hugessen Consulting Inc. (« Hugessen »), qui relève directement de lui. Les services relatifs à la rémunération des dirigeants sont fournis conformément aux dispositions suivantes :

- le comité examine et approuve au préalable tous les services de consultation, y compris ceux qui portent sur la rémunération des dirigeants, qui seront fournis par le consultant en rémunération des dirigeants au cours de l'exercice, ainsi que les honoraires de consultation qui lui seront versés en contrepartie de ces services;
- les consultants en rémunération des dirigeants peuvent communiquer avec la direction pour recueillir les renseignements et les données requis et valider leurs conclusions préliminaires dans le cadre des mandats de consultation qui leur ont été confiés, mais ils relèvent du comité et présentent leurs conclusions finales et leurs recommandations à l'approbation du comité ou du conseil, selon le cas;
- les consultants en rémunération des dirigeants dont le comité retient les services doivent confirmer chaque année qu'ils sont indépendants de la Société dans une lettre adressée au président du comité. À l'issue de l'appel d'offres, il y a eu une période de transition entre les deux consultants en rémunération des dirigeants au cours de l'exercice 2025.

Le tableau suivant présente les honoraires versés à tous les consultants en rémunération externes en contrepartie des services que ceux-ci ont fournis au cours de l'exercice 2024 et de l'exercice 2025 :

Consultant	2025		2024	
	Honoraires relatifs à la rémunération des dirigeants (en dollars)	Tous les autres honoraires <sup>(1)</sup> (en dollars)	Honoraires relatifs à la rémunération des dirigeants (en dollars)	Tous les autres honoraires (en dollars)
Hugessen	114 138	15 969	58 794	–
Willis Towers Watson (« WTW »)	59 483	–	135 158	–
Total	173 621	15 969	193 952	–

(1) Les chiffres comprennent les honoraires versés en contrepartie des services relatifs à la rémunération des administrateurs qui ont été fournis au comité de gouvernance de la Société.

Étant donné que les assemblées des comités des ressources humaines de Cogeco et de Cogeco Communications ont eu lieu en même temps, les honoraires de consultation connexes ont été assumés à parts égales par les deux Sociétés. Par conséquent, le montant total indiqué dans le tableau qui précède correspond à la tranche de 50 % des honoraires relatifs à la rémunération globaux qui revient à chacune des deux Sociétés. La tranche de 50 % restante de ces honoraires est indiquée dans la circulaire d'information de Cogeco Communications.

## Démarche à la base de l'examen annuel de la rémunération des dirigeants

Le comité a la responsabilité d'examiner le montant proposé de la rémunération des hauts dirigeants ou les modifications qu'il est proposé d'y apporter en tenant compte de toutes les composantes de leur rémunération et de présenter des recommandations au conseil à ce sujet. À l'appui de ces recommandations, le comité a retenu les services de Hugessen et l'a chargée d'examiner la rémunération que la Société verse à ses hauts dirigeants et le rang sur le marché qui en découle.

Afin d'aider le comité à effectuer son examen de la rémunération, le président et chef de la direction lui présente son évaluation de l'apport de chacun des hauts dirigeants. Le comité prend aussi en considération les données sur le marché fournies par les consultants, y compris une enquête personnalisée effectuée par WTW. Il formule ensuite les recommandations finales qu'il soumet à l'approbation du conseil. En ce qui concerne la rémunération du président et chef de la direction, le comité présente ses recommandations après avoir examiné la mesure dans laquelle celui-ci a rempli ses objectifs de l'année ainsi que l'évaluation qu'il fait de son propre rendement.

## Pratiques en matière de gouvernance de la rémunération

La Société a mis en œuvre un ensemble de pratiques saines et responsables en matière de rémunération afin de s'assurer que sa politique de rémunération est appliquée selon les protocoles de gouvernance généralement reconnus. Le comité surveille la mise en œuvre de ces pratiques.

Le tableau suivant décrit sommairement les pratiques en matière de gouvernance que la Société a mises en œuvre ainsi que celles qu'elle évite ou interdit, ayant jugé qu'elles n'étaient ni dans son intérêt ni dans l'intérêt de ses actionnaires.

CE QUE NOUS FAISONS	CE QUE NOUS ÉVITONS DE FAIRE OU INTERDISONS
✓ <b>Rémunération au rendement</b> – une tranche importante de la rémunération cible des dirigeants est fondée sur le rendement et liée à des objectifs de rendement financiers et stratégiques établis à l'avance	✗ <b>Opérations de couverture</b> – il est interdit aux administrateurs et aux dirigeants d'effectuer des opérations de couverture sur les titres de participation qui leur sont octroyés à titre de rémunération
✓ <b>Recours raisonnable à la rémunération en actions</b> – nous nous assurons que l'effet de dilution de l'émission de nouvelles actions aux termes du régime d'options d'achat d'actions demeure faible afin de permettre aux actionnaires d'optimiser leur placement dans la Société	✗ <b>Prix de levée des options d'achat d'actions et prix d'exercice des droits à la plus-value des actions</b> – la Société n'octroie aucune option d'achat d'actions ni aucun droit à la plus-value des actions dont le prix serait inférieur au cours de ses actions subalternes à droit de vote à la TSX et elle ne permet pas le rajustement du prix des options d'achat d'actions ou des droits à la plus-value des actions
✓ <b>Attentes en matière d'actionnariat</b> – le conseil a établi des attentes en matière d'actionnariat minimal qui s'appliquent aux administrateurs et aux hauts dirigeants	✗ <b>Rémunération excessive</b> – le comité n'approuve pas les augmentations de la rémunération totale cible qui excèdent le montant nécessaire pour que la rémunération demeure concurrentielle et corresponde au rendement
✓ <b>Vote consultatif annuel des actionnaires sur la rémunération</b> – les actionnaires de la Société ont la possibilité de se prononcer chaque année sur la politique et les programmes de rémunération des dirigeants de la Société dans le cadre d'un vote consultatif	✗ <b>Acquisition des droits sur les unités au rendement</b> – les unités au rendement deviennent acquises à leur détenteur uniquement si le seuil fixé relativement aux objectifs financiers et au rendement total réalisé par les actionnaires sur une période cumulative de trois ans est atteint
✓ <b>Politique de récupération de la rémunération incitative</b> – toutes les attributions incitatives, quelle qu'en soit la forme, dont bénéficient certains hauts dirigeants sont assujetties à des dispositions de récupération	✗ <b>Changement de contrôle</b> – en cas de changement de contrôle de la Société, aucune indemnité de départ n'est payable aux dirigeants, à moins que le changement de contrôle en question n'entraîne la cessation de leur emploi (un « événement déclencheur double »)
✓ <b>Consultant en rémunération indépendant</b> – le comité retient les services de consultants en rémunération indépendants	

CE QUE NOUS FAISONS	CE QUE NOUS ÉVITONS DE FAIRE OU INTERDISONS
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Plafonnement de la prime incitative annuelle</b> – la Société plafonne la prime incitative annuelle payable au double de la prime cible</li> <li>✓ <b>Équilibre entre les risques et la rémunération</b> – le comité examine la politique et les programmes de rémunération de la Société afin de vérifier si certains aspects de la rémunération incitative sont propres à inciter les dirigeants à prendre des risques excessifs</li> <li>✓ <b>Actionnariat postérieur à la retraite</b> – le président et chef de la direction est tenu de demeurer propriétaire, pendant la période d'un an qui suivra son départ à la retraite, de titres d'une valeur correspondant au moins au quintuple du dernier salaire qu'il aura touché</li> </ul>	

## Démarche à la base de la rémunération des dirigeants

### Cadre régissant la structure du programme de rémunération des dirigeants

Dans le but de s'assurer que la rémunération totale qu'elle verse à ses hauts dirigeants est proportionnelle à leur rendement et tient compte des pratiques ayant cours sur le marché, la Société a établi un cadre qui régit les décisions prises à cet égard et, en outre, attribue un rang à chaque composante de la rémunération totale à l'intérieur d'un groupe de sociétés comparables bien défini.

Le comité a élaboré le cadre de la rémunération des dirigeants en se fondant sur quatre piliers.

Offrir une rémunération totale équitable, raisonnable et concurrentielle	Promouvoir et appuyer le principe de la rémunération au rendement	Appuyer l'orientation stratégique de la Société dans les limites imposées par le concept des risques acceptables	Verser une rémunération proportionnelle à l'expérience, aux compétences et à l'apport de chaque dirigeant
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offrir une rémunération raisonnable et concurrentielle en vue de permettre à la Société d'intéresser et de fidéliser des hauts dirigeants clés qui possèdent et maîtrisent les compétences requises pour élaborer et exécuter des stratégies gagnantes dans un milieu extrêmement concurrentiel</li> <li>• Structurer la rémunération totale de manière à maintenir un équilibre optimal entre la composante fixe et la composante variable afin de s'assurer que la Société est en mesure d'intéresser, de fidéliser et de motiver des personnes très compétentes au profit de ses actionnaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une tranche importante de la rémunération totale est une rémunération variable et à risque</li> <li>• La rémunération à risque est liée à une combinaison de critères, soit les objectifs financiers à court et à long terme, le rendement total réalisé par les actionnaires, la réalisation de priorités stratégiques clés, le rendement individuel et la plus-value du prix de l'action</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offrir une rémunération incitative qui incite les dirigeants à exécuter le plan stratégique de la Société</li> <li>• S'assurer que les risques qui sont pris sont raisonnables en intégrant des mesures d'atténuation des risques à la structure des divers programmes de rémunération de la Société</li> <li>• Tenir les dirigeants responsables des résultats financiers de l'unité, du service ou du segment qu'ils dirigent tout en considérant les objectifs généraux de l'entreprise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Élaborer une structure permettant de différencier la rémunération selon l'expérience, les compétences et l'apport de chaque dirigeant</li> <li>• Faciliter l'avancement professionnel et la planification de la relève grâce à un système de rémunération responsable qui tient compte de l'équité interne</li> </ul>

## Groupes de comparaison

Le comité a examiné les critères de sélection et les groupes de comparaison afin de s'assurer que ces derniers sont représentatifs du marché où les dirigeants sont recrutés et demeurent concurrentiels sur ce marché. Le comité estime que les groupes de comparaison représentent bien le marché de l'emploi de ses dirigeants, étant donné qu'ils comprennent des entreprises auxquelles la Société fait concurrence pour intéresser des clients ou recruter des dirigeants.

La Société utilise deux groupes de comparaison différents pour ses hauts dirigeants désignés :

- le « groupe de comparaison principal » sert à comparer la rémunération des hauts dirigeants canadiens de la Société;
- le « groupe de comparaison américain » sert à comparer la rémunération des hauts dirigeants situés aux États-Unis.

## Groupe de comparaison principal

Le tableau suivant présente le groupe de comparaison principal et les critères de sélection.

Société <sup>(1)</sup>	Critère de sélection				
	Secteur		Société inscrite en bourse	Secteur réglementé	Bassin de recrutement éventuel
	Télécommunications et radiodiffusion	Tous les secteurs en général (y compris les sociétés de haute technologie et innovatrices)			
BCE inc.	•		•	•	•
BRP Inc.		•	•		•
CAE Inc.		•	•		•
Cascades inc.		•	•		•
Celestica Inc.		•	•		•
CGI Inc.		•	•		•
Constellation Software Inc.		•	•		•
Groupe WSP Global Inc.		•	•		•
Les Vêtements de Sport Gildan Inc.		•	•		•
Open Text Corporation		•	•		•
Québecor inc.	•		•	•	•
Rogers Communications Inc.	•		•	•	•
Shopify Inc.		•	•		•
Stella-Jones Inc.		•	•		•
TELUS Corporation	•		•	•	•
Thompson Reuters Corporation		•	•		•
TMX Group Limited		•	•	•	•
Transcontinental Inc.		•	•		•

(1) Les sociétés du groupe de comparaison canadien (ou inscrites à la cote de la TSX) exercent leurs activités en Amérique du Nord ou à l'échelle internationale.



## Groupe de comparaison américain

La Société compare la rémunération de ses dirigeants américains à celle d'un groupe de sociétés qui sont de nature similaire à la sienne et qui intéressent des employés, des professionnels et des experts ayant un profil similaire à celui des personnes qu'elle souhaite intéresser.

Société	Critère de sélection		
	Secteur des télécommunications	Société inscrite en bourse	Bassin de recrutement éventuel
Altice USA, Inc.	•	•	•
Cable ONE, Inc.	•	•	•
Charter Communications, Inc.	•	•	•
Cincinnati Bell Inc.	•		•
Cogent Communications Holdings, Inc.	•	•	•
Comcast Corporation	•	•	•
Consolidated Communications Holdings, Inc.	•	•	•
Crown Castle International Corp.	•	•	•
DISH Network Corporation	•	•	•
Lumen Technologies, Inc.	•	•	•
Shenandoah Telecommunications Company	•	•	•
Telephone and Data Systems, Inc.	•	•	•
Verizon Communications Inc.	•	•	•
WideOpenWest, Inc.	•	•	•

La Société établit la rémunération totale des dirigeants par rapport aux groupes de comparaison et par rapport à la médiane afin de s'assurer d'offrir une rémunération concurrentielle. La rémunération totale des dirigeants qui offrent un rendement exceptionnel pourrait atteindre le 75<sup>e</sup> centile.

La comparaison de la rémunération versée sur le marché est effectuée au moyen de l'analyse de régression, qui sert à estimer le montant concurrentiel de la rémunération en se fondant sur l'envergure de la Société par rapport à celle des autres membres du groupe de comparaison. Cette méthode atténue l'effet que des sociétés de plus grande envergure pourraient avoir sur le montant concurrentiel de la rémunération que la Société devrait verser. En outre, lorsque les sociétés du groupe de comparaison sont beaucoup plus grandes que la Société, l'analyse comparative est plutôt faite par rapport à un de leurs groupes ou à une de leurs divisions pertinents.

Comme suite logique de la mise en œuvre de la nouvelle structure organisationnelle et du nouveau modèle d'exploitation au cours de l'exercice 2025, lesquels sont désormais axés sur la gestion d'une plateforme nord-américaine plutôt que d'unités d'affaires individuelles, le comité a décidé de tirer parti de la transition afin de se pencher sur la méthode suivie pour établir la composition des groupes de comparaison et la démarche utilisée pour interpréter les données du marché. Dans le cadre de cet examen, il collabore avec son consultant en rémunération indépendant; les modifications qui en découleront prendront effet au cours de l'exercice 2026 et seront présentées dans les documents de l'année prochaine.

## Structure du programme de rémunération des dirigeants

### Composantes du programme de rémunération des dirigeants

Le tableau suivant décrit sommairement les composantes de la rémunération des dirigeants, leurs caractéristiques respectives et leur rang sur le marché.

Composante de la rémunération	RÉMUNÉRATION DIRECTE			RÉMUNÉRATION INDIRECTE	
	Salaire de base	Attribution aux termes du RICT	Attributions incitatives à moyen et à long terme	Avantages sociaux collectifs	Prestations de retraite
	>>	>>	>>	>>	>>
<b>Finalité</b>	Composante fondamentale de la rémunération qui tient compte des qualités, des aptitudes et de l'expérience des dirigeants	Harmoniser les efforts des dirigeants, d'une part, et les objectifs stratégiques généraux et les objectifs financiers en cours d'année, d'autre part	Harmoniser les intérêts des dirigeants et les intérêts à moyen et à long terme de la Société et de ses actionnaires	Investir dans la santé et le bien-être des dirigeants	Investir dans la sécurité financière des dirigeants qui comptent de nombreuses années de service après leur départ à la retraite
<b>Critères de rendement</b>	L'apport de chaque dirigeant par rapport à son échelon a une incidence sur les rajustements effectués au fil du temps	Résultats financiers, résultats obtenus par rapport aux critères stratégiques et rendement individuel en cours d'année <sup>(1)</sup>	Résultats financiers, critères de rendement liés au programme de transformation <sup>(1)</sup> et rendement total réalisé par les actionnaires <sup>(2)</sup>	Critères de rendement rattachés au maintien en fonction	Critères de rendement rattachés au maintien en fonction
<b>Période de rendement</b>	En cours	1 an	Plusieurs années	En cours	En cours
<b>Rang sur le marché – Rendement correspondant aux attentes</b>	Médiane du marché	Médiane du marché	Médiane du marché	Concurrentiels (approximativement à la médiane du marché)	Concurrentielles
	Rang de la rémunération totale : médiane du marché				
<b>Rang sur le marché – Rendement supérieur aux attentes</b>	Salaire supérieur à la médiane de la structure salariale	La valeur maximale peut atteindre le double de la cible	Un octroi ponctuel supplémentaire effectué au cours de l'année peut être établi de manière à ce que la rémunération totale atteigne le 75 <sup>e</sup> centile	Concurrentiels (approximativement à la médiane du marché)	Un salaire et des primes plus élevés peuvent donner lieu à des prestations de retraite plus élevées si le rendement demeure supérieur aux attentes
	Rang de la rémunération totale : jusqu'au 75 <sup>e</sup> centile				

(1) Les critères stratégiques correspondent aux priorités stratégiques et liées au programme de transformation qui stimulent le rendement à long terme et l'engagement envers les clients.

(2) Depuis les octrois effectués à l'automne 2024, le rendement aux fins de l'octroi d'unités au rendement est mesuré par rapport à des critères financiers et liés au programme de transformation et au rendement total réalisé par les actionnaires. Pour 2023, le rendement a été mesuré par rapport tant à des critères financiers qu'au rendement total réalisé par les actionnaires.

## Résultats et objectifs financiers – Fondement de la structure de la rémunération au rendement de la Société

Les cibles relatives aux produits des activités ordinaires, au BAIIA ajusté et aux flux de trésorerie disponibles (tous exprimés selon un taux de change constant)<sup>5</sup>, qui sont utilisés aux fins du RICT et des attributions d'unités au rendement, sont fixées en fonction d'un examen global des résultats financiers historiques et projetés de la Société et de ses homologues. Chaque année, la direction et le comité conviennent des objectifs ciblés pour l'exercice, selon les produits des activités ordinaires, le BAIIA ajusté et les flux de trésorerie disponibles (tous exprimés selon un taux de change constant) que la Société juge nécessaires pour que la valeur de la participation des actionnaires augmente de façon soutenue et à un degré satisfaisant au cours de l'exercice dans le contexte de l'évolution du secteur.

- **Croissance et part de marché :** La priorité que nous accordons à l'exécution stratégique vise à optimiser la réalisation de produits des activités ordinaires et à consolider notre part de marché afin d'augmenter la valeur de la participation des actionnaires à long terme.
- **Résultats d'exploitation :** Le BAIIA ajusté (exprimé selon un taux de change constant) constitue une mesure explicite de la rentabilité de l'exploitation de la Société, sans tenir compte de l'effet de certains postes financiers, comme la dépréciation et l'amortissement et les charges financières, témoignant ainsi de l'efficacité et de l'efficacité des activités commerciales principales de la Société.
- **Santé financière :** Les flux de trésorerie disponibles (exprimés selon un taux de change constant) correspondent aux fonds provenant de nos activités d'exploitation qui peuvent être affectés au remboursement de la dette et au remboursement de capital aux actionnaires ou être réinvestis dans l'entreprise, indiquant ainsi que la santé financière est bonne et que la création de valeur est durable.

Les cibles relatives aux produits des activités ordinaires, au BAIIA ajusté et aux flux de trésorerie disponibles (tous exprimés selon un taux de change constant) sont fixées à l'échelle de la Société et s'appliquent à tous les dirigeants, ce qui favorise la collaboration en vue d'assurer la réussite globale de la Société.

## Objectifs stratégiques – Compléments à la structure de la rémunération au rendement de la Société

Dans le RICT, la Société a équilibré soigneusement ses critères pour éviter de tenir compte exclusivement de cibles financières. Par conséquent, elle y a intégré un certain nombre de critères stratégiques qui rendent le régime plus efficace et favorisent l'augmentation de la valeur de la participation des actionnaires à long terme en liant les résultats aux priorités stratégiques globales et aux besoins de l'ensemble de nos parties prenantes.

Pour l'exercice 2025, ces critères stratégiques comprennent des critères de rendement qui mesurent les progrès réalisés dans les domaines suivants :

- Renforcer les fonctions et l'engagement de tous les membres de l'entreprise
- Répondre aux besoins des clients en offrant davantage d'interactions axées sur le numérique dans les domaines des ventes, de l'entretien et du service après-vente
- Donner à la Société les moyens d'offrir une gamme accrue de solutions sans fil à ses clients au Canada et aux États-Unis
- Réaliser des progrès dans la création d'occasions d'affaires intéressantes pour la Société et atteindre les résultats ciblés pour la première année du programme de transformation de la Société.

L'atteinte de ces objectifs stratégiques est mesurée rigoureusement par rapport à des cibles et à des jalons prédéfinis et mesurables.

---

<sup>5</sup> Les produits des activités ordinaires, le BAIIA ajusté et les flux de trésorerie disponibles (tous exprimés selon un taux de change constant) sont des mesures non conformes aux IFRS. Ces termes n'ont pas de définition normalisée prescrite par les Normes comptables IFRS® publiées par le Conseil des normes comptables internationales et, par conséquent, pourraient ne pas être comparables aux mesures similaires présentées par d'autres sociétés. Pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Mesures financières non conformes aux Normes IFRS de comptabilité et autres mesures financières » du rapport de gestion de la Société pour l'exercice clos le 31 août 2025, qu'on peut consulter sur SEDAR+ à l'adresse [www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca), laquelle est intégrée à la présente circulaire d'information par renvoi.

En intégrant ces objectifs stratégiques au cadre de rémunération, Cogeco renforce sa détermination à obtenir des résultats globaux durables qui témoignent de sa stratégie et de son engagement envers ses employés, ses clients et l'ensemble de ses parties prenantes.

## Rendement individuel – Récompenser l'apport de chacun des dirigeants et les motiver davantage à exceller

La Société a intégré à son RICT une composante rendement individuel afin de récompenser les dirigeants dont le rendement dépasse les attentes et de les motiver davantage à obtenir des résultats exceptionnels. Cette composante est liée à la note de rendement globale annuelle du dirigeant, qui tient compte de l'évaluation des résultats obtenus par rapport aux objectifs, aux normes de conduite et aux compétences fixés par la Société à son égard. Le facteur de rendement individuel est fonction de la note de rendement et compte pour 20 % de l'attribution totale aux termes du RICT. Chacune des cinq (5) notes de rendement est associée à un facteur de rendement correspondant qui va de 0 % à 200 %.

Le comité examine les réalisations principales de tous les hauts dirigeants désignés tout au long de l'année et approuve leurs notes de rendement.

Le tableau suivant décrit les notes de rendement :

Note de rendement		Facteur de rendement <sup>(1)</sup>
<b>Rendement exceptionnel</b>	Le dirigeant fait un apport exceptionnel par rapport aux exigences rattachées au poste.	2
<b>Rendement très satisfaisant</b>	Le dirigeant donne un rendement qui dépasse constamment les exigences habituellement rattachées au poste.	1,5
<b>Rendement satisfaisant</b>	Le dirigeant remplit constamment les exigences rattachées au poste.	1
<b>Rendement à améliorer</b>	Le dirigeant donne un rendement qui se rapproche des exigences rattachées au poste ou est inférieur à celles-ci.	0,5
<b>Rendement insatisfaisant</b>	Le dirigeant ne remplit pas les exigences rattachées au poste.	0

(1) Aux fins de l'attribution incitative à court terme.

## Octroi unique d'unités au rendement liées au programme de transformation

### Contexte stratégique et justification de l'octroi

Au cours de l'exercice 2025, le comité a approuvé un octroi unique d'unités au rendement liées au programme de transformation à l'intention des hauts dirigeants désignés et de certains autres dirigeants et responsables de mesures cruciales au sein de la Société. Cet octroi vise à les motiver et à reconnaître les défis et les possibilités énormes qui découlent des modifications apportées au modèle d'exploitation de la Société et de son programme de transformation triennal, qui lui permettront de poursuivre sa croissance, de découpler ses atouts concurrentiels, d'offrir une expérience client sans égale et de bâtir une culture d'entreprise enrichissante. L'octroi vise à permettre à la Société de réaliser les objectifs suivants :

- **Augmenter la valeur de la participation des actionnaires :** L'octroi d'unités au rendement liées au programme de transformation est assujéti directement à la réalisation d'une valeur exceptionnelle pour les actionnaires et est assorti de cibles rigoureuses sur le plan des résultats financiers qui concorderont avec l'objectif de croissance durable de la Société.
- **Récompenser les efforts exceptionnels :** La Société prévoit que la période de transformation demandera d'énormes efforts, y compris une attention concertée et constante, à l'échelle de la Société. Les unités au rendement liées au programme de transformation sont conçues de manière à renforcer la mobilisation et la motivation des dirigeants pendant cette période, tout en conservant généralement les cibles existantes en matière de rémunération.

- **Favoriser la réussite collective :** En octroyant les unités au rendement liées au programme de transformation à tous les membres de l'équipe, la Société renforce l'importance de la cohésion d'exécution et de la collaboration, éléments essentiels de son nouveau modèle d'exploitation intégrée.
- **Fidéliser les dirigeants clés :** La fidélisation des dirigeants clés est indispensable à la réussite du programme de transformation. L'octroi d'unités au rendement liées au programme de transformation contribue à fidéliser ces dirigeants pendant une période qui sera marquée par des changements radicaux.

### Structure de l'octroi et lien avec le rendement

Les unités au rendement liées au programme de transformation ont fait l'objet d'un octroi unique; la totalité de la valeur de l'octroi est à risque (conditionnelle) et dépend de l'atteinte d'objectifs financiers ambitieux au cours de la période de transformation de trois ans :

- **Critères de rendement :** Les octrois d'unités au rendement sont liés à la mesure dans laquelle la Société réussit à réaliser des gains ou des économies durables qui se répercutent sur le BAIIA ajusté dans le cadre du programme de transformation tout au long de la période visée (de 2025 à 2027). La cible de création de valeur fondée sur le BAIIA ajusté est ambitieuse et, pour l'atteindre, la Société doit réussir à exécuter toutes ses priorités stratégiques. Les dirigeants peuvent obtenir jusqu'à 150 % du nombre cible d'unités au rendement s'ils donnent un rendement exceptionnel qui dépasse la cible stratégique ambitieuse que la Société a fixée, mais aucune unité au rendement ne sera octroyée si le rendement est inférieur à un certain seuil.
- **Bénéficiaires visés :** L'octroi est destiné uniquement aux membres de la haute direction, à certains responsables de mesures cruciales et aux équipes directement responsables de l'obtention des résultats les plus importants dans le cadre du programme de transformation.
- **Partage raisonnable :** Le comité estime que les unités au rendement liées au programme de transformation partagent raisonnablement la valeur créée entre les bénéficiaires de l'octroi et les actionnaires, la majeure partie de cette valeur revenant aux actionnaires.

### Nombre d'unités au rendement octroyées

Le nombre d'unités au rendement octroyées a été établi selon les critères et les principes suivants :

- **Tenir compte du rôle, des résultats attendus et du leadership :** Le nombre d'unités au rendement octroyées tient compte de la responsabilité qui incombe à chacun des dirigeants de faire en sorte que la cible de création de valeur soit atteinte, du rôle qu'il joue dans le cadre de la transformation et du leadership dont on s'attend à ce qu'il fasse preuve, en plus d'assumer ses responsabilités principales, tout au long de la période de transformation de trois ans.
- **Offrir des attributions incitatives équilibrées et intéressantes :** Les attributions ont été conçues de manière à être intéressantes, tout en se situant dans une fourchette raisonnable du programme de rémunération global, plus particulièrement lorsqu'on tient compte de la valeur annualisée sur la période d'acquisition des droits de trois ans.

Nom	Attribution incitative liée au programme de transformation (valeur totale sur trois ans correspondant à la cible)	Attribution incitative liée au programme de transformation (valeur annualisée sur trois ans correspondant à la cible)
Frédéric Perron	2 200 000 \$	733 333 \$
Patrice Ouimet	900 000 \$	300 000 \$
Sean Brushett <sup>(1)</sup>	837 720 \$	279 240 \$
Paul Cowling	400 000 \$	133 333 \$
Linda Gillespie	900 000 \$	300 000 \$

(1) La valeur des unités au rendement octroyées à M. Brushett est exprimée en dollars canadiens selon un cours du change de 1,3962 \$ CA pour 1,00 \$ US.

## Intégration au programme de rémunération global et à la stratégie de transformation

L'octroi d'unités au rendement liées au programme de transformation complète les octrois effectués dans le cadre des régimes d'intéressement existants de Cogeco :

- Critères liés au programme de transformation applicables aux octrois effectués aux termes du RICT et du RILT dans le cours normal des activités :** Les objectifs du programme de transformation sont intégrés aux cibles annuelles du RICT et aux octrois d'unités au rendement effectués dans le cours normal des activités, ce qui garantit l'harmonisation des intérêts à tous les échelons. Les objectifs stratégiques du RICT (poids de 20 %) sont mis à jour chaque année afin de tenir compte des priorités stratégiques fondamentales de l'année en question et sont liés aux résultats et aux jalons principaux qui ont été définis quant à l'exploitation dans le cadre du programme de transformation. En outre, un critère lié aux résultats financiers découlant du programme de transformation (poids de 40 %) a été intégré aux critères pris en considération aux fins des unités au rendement émises à l'automne 2024. Les critères relatifs au programme de transformation qui s'appliquent aux attributions incitatives effectuées dans le cours normal des activités visent à harmoniser les priorités stratégiques et l'objectif de création de valeur globale de l'année en question à l'échelle de l'entreprise, tout en favorisant l'obtention des résultats financiers prévus tout au long du programme de transformation.

## Salaire de base

Objectif	Tenir compte des compétences, de l'expérience et de l'apport du dirigeant																													
Administration du salaire	<ul style="list-style-type: none"><li>Le comité examine l'augmentation du salaire de base de chaque haut dirigeant en tenant compte des responsabilités et de l'expérience du haut dirigeant en question, des résultats de l'évaluation de son rendement, du rang auquel se situe son salaire dans l'échelle salariale de la Société et des augmentations octroyées par les sociétés du groupe de comparaison applicable aux personnes occupant des postes similaires.</li><li>Après avoir effectué cet examen, le comité recommande le salaire de base de chacun des hauts dirigeants à l'approbation du conseil.</li></ul>																													
Rajustement du salaire	<table><tr><th rowspan="2">Nom</th><th colspan="3">Salaire de base</th></tr><tr><th>2025</th><th>2024</th><th>Variation</th></tr><tr><td>Frédéric Perron</td><td>1 050 000 \$</td><td>1 000 000 \$</td><td>5,0 %</td></tr><tr><td>Patrice Ouimet</td><td>675 628 \$</td><td>655 950 \$</td><td>3,0 %</td></tr><tr><td>Sean Brushett<sup>(1)(2)</sup></td><td>550 000 \$</td><td>445 500 \$</td><td>23,5 %</td></tr><tr><td>Paul Cowling</td><td>507 500 \$</td><td>500 000 \$</td><td>1,5 %</td></tr><tr><td>Linda Gillespie<sup>(3)</sup></td><td>507 409 \$</td><td>405 927 \$</td><td>25,0 %</td></tr></table> <p>(1) Le salaire de base de M. Brushett est exprimé en dollars américains.</p> <p>(2) L'augmentation du salaire de base de M. Brushett résulte du rajustement de salaire qui a fait suite à sa nomination au poste de chef des opérations.</p> <p>(3) L'augmentation du salaire de base de M<sup>me</sup> Gillespie résulte d'un rajustement qui tient compte des salaires versés sur le marché.</p>			Nom	Salaire de base			2025	2024	Variation	Frédéric Perron	1 050 000 \$	1 000 000 \$	5,0 %	Patrice Ouimet	675 628 \$	655 950 \$	3,0 %	Sean Brushett <sup>(1)(2)</sup>	550 000 \$	445 500 \$	23,5 %	Paul Cowling	507 500 \$	500 000 \$	1,5 %	Linda Gillespie <sup>(3)</sup>	507 409 \$	405 927 \$	25,0 %
Nom	Salaire de base																													
	2025	2024	Variation																											
Frédéric Perron	1 050 000 \$	1 000 000 \$	5,0 %																											
Patrice Ouimet	675 628 \$	655 950 \$	3,0 %																											
Sean Brushett <sup>(1)(2)</sup>	550 000 \$	445 500 \$	23,5 %																											
Paul Cowling	507 500 \$	500 000 \$	1,5 %																											
Linda Gillespie <sup>(3)</sup>	507 409 \$	405 927 \$	25,0 %																											
Versement	Le salaire de base est versé selon le calendrier de paie régulier et l'augmentation prend effet le 1 <sup>er</sup> janvier ou à la date de la nomination à un nouveau poste.																													
Éléments d'atténuation du risque	<ul style="list-style-type: none"><li>Recours aux services d'un conseiller externe et analyse des données des homologues</li></ul>																													



## Rémunération incitative à court terme

Objectif	Motiver les dirigeants de la Société à atteindre les objectifs financiers et stratégiques annuels fondamentaux qui contribuent directement aux résultats que celle-ci obtient et les récompenser si ces objectifs sont atteints. Le RICT est conçu de manière que la rémunération soit liée étroitement aux résultats financiers, stratégiques et d'exploitation clés, ce qui permet de favoriser une culture de responsabilisation et d'excellence du rendement. Le RICT est un outil dynamique qui permet à la Société d'accélérer l'exécution de ses priorités stratégiques, de favoriser une culture de responsabilisation et d'offrir des avantages tangibles à ses actionnaires au cours de l'exercice.												
Indicateurs de rendement et formule incitative	Le RICT est structuré stratégiquement de manière à lier directement le rendement des dirigeants à ses catalyseurs commerciaux clés et à la valeur de la participation des actionnaires. Le montant des primes versées est fonction d'un facteur de réalisation, une proportion de 60 % reposant sur des critères financiers rigoureux (les produits des activités ordinaires, le BAIIA ajusté et les flux de trésorerie disponibles (tous exprimés selon un taux de change constant)), une proportion de 20 %, sur des objectifs stratégiques, et une proportion de 20 %, sur le rendement individuel. Cette pondération équilibrée favorise la réussite collective sur le plan financier, l'exécution des stratégies et l'apport personnel. La Société examine cette pondération chaque année afin de s'assurer qu'elle tient compte de l'évolution de ses priorités et d'établir un lien clair et transparent entre les résultats et le rendement, d'une part, et la création de valeur pour les actionnaires, d'autre part.												
Prime cible	<p>Les hauts dirigeants désignés ont droit à la prime cible suivante s'ils atteignent entièrement leurs objectifs :</p> <table data-bbox="467 894 1435 1073"> <thead> <tr> <th>Nom</th><th>Prime cible (exprimée en pourcentage du salaire de base)</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Frédéric Perron</td><td>120 %</td></tr> <tr> <td>Patrice Ouimet</td><td>75 %</td></tr> <tr> <td>Sean Brushett</td><td>50 %</td></tr> <tr> <td>Paul Cowling</td><td>50 %</td></tr> <tr> <td>Linda Gillepsie</td><td>50 %</td></tr> </tbody> </table> <p>Le montant des primes versées va de 0 % à 200 % de la cible.</p> <p><b>Objectifs non divulgués</b></p> <p>Bien que la Société présente ses lignes directrices financières dans son rapport de gestion, elle ne donnera pas de plus amples renseignements sur les cibles et les objectifs propres au RICT.</p> <p>La Société estime que ces renseignements sont stratégiques et confidentiels et que, si elle les divulguait, cela pourrait nuire gravement à ses intérêts et compromettre l'atteinte de ces cibles et objectifs, étant donné que les objectifs financiers et stratégiques du programme de transformation sont liés directement à ses priorités et tiennent compte de certains projets qui ne sont pas encore terminés.</p> <p>Les objectifs de rendement du RICT qui ne sont pas entièrement divulgués sont exigeants, mais atteignables. Cela incite les hauts dirigeants désignés à dépasser les attentes, ce qui, de l'avis de la Société, aura des répercussions favorables sur ses résultats globaux.</p> <p>De plus amples renseignements sur la structure des cibles du RICT sont donnés aux rubriques « Résultats et objectifs financiers – Fondement de la structure de la rémunération au rendement de la Société », « Objectifs stratégiques – Compléments à la structure de la rémunération au rendement de la Société » et « Rendement individuel – Récompenser l'apport de chacun des dirigeants et les motiver davantage à exceller ».</p>	Nom	Prime cible (exprimée en pourcentage du salaire de base)	Frédéric Perron	120 %	Patrice Ouimet	75 %	Sean Brushett	50 %	Paul Cowling	50 %	Linda Gillepsie	50 %
Nom	Prime cible (exprimée en pourcentage du salaire de base)												
Frédéric Perron	120 %												
Patrice Ouimet	75 %												
Sean Brushett	50 %												
Paul Cowling	50 %												
Linda Gillepsie	50 %												

Versement

Le tableau suivant présente le pourcentage de la rémunération totale de chacun des hauts dirigeants désignés qui est liée aux objectifs non divulgués pour l'exercice 2025 :

Primes versées en 2025	Résultats financiers (60 %)	Résultats obtenus par rapport aux critères stratégiques (20 %)	Rendement individuel correspondant à la cible <sup>(3)</sup> (20 %)	Total des primes versées <sup>(4)</sup>
Cogeco inc. <sup>(1)</sup>	80,4 %	132,6 %	100 %	94,8 %
Cogeco Communications <sup>(2)</sup>	80,3 %	133,3 %	100 %	94,9 %

(1) Les résultats financiers sont regroupés pour l'ensemble de l'entreprise, y compris Cogeco Connexion, Breezeline et Cogeco Communications.

(2) Les résultats financiers sont regroupés pour l'ensemble de nos activités de télécommunications nord-américaines, y compris Cogeco Connexion et Breezeline.

(3) À titre d'exemple. Le facteur de rendement individuel peut aller de 0 % à 200 %, selon la note de rendement attribuée au haut dirigeant désigné. Les notes de rendement de chacun des hauts dirigeants désignés sont indiquées à la rubrique « Tableaux de la rémunération des hauts dirigeants désignés pour l'exercice 2025 ».

(4) Il s'agit de la prime totale versée en présumant que le facteur de rendement individuel correspond à 100 %.

Le tableau suivant présente le facteur de rendement définitif applicable à chacun des éléments sous-jacents aux critères financiers de la Société (tous exprimés selon un taux de change constant) :

Critères financiers applicables au versement de primes	Produits des activités ordinaires	BAIIA ajusté	Flux de trésorerie disponibles
Cogeco inc.	59,8 %	68,2 %	126,0 %
Cogeco Communications	59,5 %	67,8 %	126,0 %

Éléments d'atténuation du risque

- Examen et approbation des cibles fixées aux termes du RICT chaque année à la suite de l'examen du plan d'affaires annuel
- Plafonnement de la prime
- Rémunération entièrement à risque, aucune prime minimale garantie

## Rémunération incitative à moyen terme

	Unités au rendement	Unités incitatives	Unités au rendement liées au programme de transformation
<b>Objectif</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inciter les dirigeants à faire en sorte que la Société obtienne des résultats soutenus par rapport à des critères financiers et stratégiques clés, au rendement total réalisé par les actionnaires et au rendement du cours des actions sur une période de trois ans</li> <li>En ce qui concerne les octrois effectués au cours de l'exercice 2025, les résultats obtenus dans le cadre du programme de transformation triennal ont été intégrés aux critères à remplir</li> <li>Inciter les dirigeants à être propriétaires d'actions et à demeurer en fonction, offrir une rémunération concurrentielle sur le marché et établir une concordance avec la valeur de la participation des actionnaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Favoriser l'augmentation du cours des actions</li> <li>Inciter les dirigeants à être propriétaires d'actions et à demeurer en fonction, offrir une rémunération concurrentielle sur le marché et établir une concordance avec la valeur de la participation des actionnaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inciter les dirigeants à accélérer rigoureusement l'obtention des résultats financiers et d'exploitation dans le cadre du programme de transformation</li> <li>Faire en sorte que les programmes de rémunération incitent les dirigeants à faire des efforts et à obtenir des résultats exceptionnels et reconnaissent ces efforts et ces résultats</li> <li>Concevoir des mécanismes incitatifs visant à renforcer la fidélisation des dirigeants pendant les périodes de remaniement profond de l'entreprise</li> <li>Favoriser l'augmentation du cours des actions</li> <li>Inciter les dirigeants à être propriétaires d'actions et à demeurer en fonction, offrir une rémunération concurrentielle sur le marché et établir une concordance avec la valeur de la participation des actionnaires</li> </ul>
<b>Indicateur de rendement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les octrois effectués à l'automne 2024 sont fonction des critères suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>40 % - critères liés aux résultats financiers sur une période de trois ans<sup>(1)</sup></li> <li>40 % - atteinte de la cible financière sur trois ans établie aux fins du programme de transformation</li> <li>20 % - rendement total réalisé par les actionnaires</li> </ul> </li> <li>Augmentation du cours des actions et des équivalents de dividendes sur une période de trois ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Augmentation du cours des actions sur une période de trois ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atteinte de la cible sur trois ans établie aux fins du programme de transformation, par rapport au BAIIA ajusté brut (exprimé selon un taux de change constant)</li> <li>Augmentation du cours des actions sur une période de trois ans</li> </ul>

	Unités au rendement	Unités incitatives	Unités au rendement liées au programme de transformation							
Octrois	<ul style="list-style-type: none"><li>Les unités au rendement représentent 50 % de la valeur de l'octroi incitatif à moyen et à long terme.</li><li>Le nombre d'unités au rendement octroyées est calculé comme suit : <i>Valeur de l'octroi</i></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Les unités incitatives représentent 25 % de la valeur de l'octroi incitatif à moyen et à long terme.</li><li>Le nombre d'unités incitatives octroyées est calculé comme suit : <i>Valeur de l'octroi</i></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Octroi unique qui est fonction du degré de responsabilisation</li><li>Le nombre d'unités au rendement octroyées est calculé comme suit : <i>Valeur de l'octroi</i></li></ul>							
	<i>Cours moyen pondéré selon le volume sur cinq jours (le « cours sur cinq jours »)</i>	<i>Cours sur cinq jours</i>	<i>Cours sur cinq jours</i>							
	<ul style="list-style-type: none"><li>La valeur de chaque octroi peut varier par rapport au cadre de rémunération selon le rendement et l'apport de chaque dirigeant (pensée stratégique, innovation, engagement, etc.).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>La valeur de l'octroi peut varier par rapport à la politique selon le rendement et l'apport de chaque dirigeant (pensée stratégique, innovation, engagement, etc.).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>La valeur de l'octroi est fonction du degré d'importance des cibles que le haut dirigeant a la responsabilité d'atteindre dans le cadre du programme de transformation</li></ul>							
Acquisition des droits et objectifs	<ul style="list-style-type: none"><li>Acquisition en bloc au dirigeant après trois ans selon un facteur de multiplication combiné qui tient compte des résultats financiers, de l'atteinte des critères de rendement et du rendement total réalisé par les actionnaires pendant cette période</li><li>Acquisition des droits sur un pourcentage d'unités au rendement pouvant aller de 0 % à 150 % de la cible, comme il est indiqué dans le tableau suivant :</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Acquisition en bloc au dirigeant après trois ans</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Acquisition en bloc au dirigeant après trois ans, selon l'atteinte de la cible du programme de transformation</li><li>Acquisition des droits sur un pourcentage d'unités au rendement pouvant aller de 0 % à 150 % de la cible</li></ul>							
	<table><tr><th>Résultats financiers sur trois ans</th><th>Multiplicateur de rendement au moment de l'acquisition des droits (en pourcentage de la cible)<sup>(1)</sup></th></tr><tr><td>Seuil</td><td>0 %</td></tr><tr><td>Cible</td><td>100 %</td></tr><tr><td>Plafond</td><td>150 %</td></tr></table>	Résultats financiers sur trois ans	Multiplicateur de rendement au moment de l'acquisition des droits (en pourcentage de la cible) <sup>(1)</sup>	Seuil	0 %	Cible	100 %	Plafond	150 %	
Résultats financiers sur trois ans	Multiplicateur de rendement au moment de l'acquisition des droits (en pourcentage de la cible) <sup>(1)</sup>									
Seuil	0 %									
Cible	100 %									
Plafond	150 %									

	Unités au rendement			Unités incitatives			Unités au rendement liées au programme de transformation										
Règlement	Au moment de l'acquisition des droits, le règlement est calculé comme suit <sup>(2)</sup> :			Au moment de l'acquisition des droits, le règlement est calculé comme suit :			Au moment de l'acquisition des droits, le règlement est calculé comme suit <sup>(2)</sup> :										
	Nombre d'unités au rendement acquises <sup>(3)</sup>	X	Valeur des unités au rendement selon le cours des actions + les équivalents de dividendes	=	Règlement en actions		Nombre d'unités incitatives acquises	X	Valeur des unités incitatives selon le cours des actions	=	Règlement en actions		Nombre d'unités au rendement acquises <sup>(3)</sup>	X	Valeur des unités au rendement selon le cours des actions + les équivalents de dividendes	=	Règlement en actions
Éléments d'atténuation du risque	<ul style="list-style-type: none"><li>• Poids considérable accordé à la rémunération incitative à moyen terme</li><li>• Aucun règlement minimal garanti à l'égard des unités au rendement</li><li>• Mesure incitative à effet de levier limité</li><li>• Les unités incitatives et les unités au rendement favorisent la durabilité des résultats</li></ul>																

(1) Les paiements entre 0 % et 150 % sont interpolés sur une base linéaire.

(2) Relativement aux unités au rendement octroyées en novembre 2024 et par la suite, le règlement à faire au moment où le détenteur acquiert les droits sur celles-ci est calculé en fonction de l'atteinte des objectifs financiers (poids de 60 %), de l'atteinte des objectifs de transformation (poids de 20 %) et du rendement total réalisé par les actionnaires (poids de 20 %).

(3) Selon le facteur de multiplication combiné qui est fonction de l'atteinte des objectifs financiers et liés au programme de transformation et du rendement total réalisé par les actionnaires pendant cette période.

## Rémunération incitative à long terme

Régime d'options d'achat d'actions et droits à la plus-value des actions									
Objectif	<ul style="list-style-type: none"><li>Le régime d'options d'achat d'actions complète le régime d'unités d'actions incitatives et le régime d'unités d'actions liées au rendement<ul style="list-style-type: none"><li>en favorisant l'augmentation soutenue de la capitalisation boursière de la Société</li><li>en favorisant le maintien en fonction des dirigeants et le caractère concurrentiel de la rémunération</li><li>en harmonisant les intérêts à long terme des dirigeants et ceux des actionnaires de la Société</li></ul></li></ul>								
Indicateur de rendement	<ul style="list-style-type: none"><li>Augmentation soutenue du cours des actions de la Société à long terme</li></ul>								
Octrois	<ul style="list-style-type: none"><li>Les options représentent 25 % de la valeur de l'octroi incitatif à moyen et à long terme.</li><li>Des options d'achat d'actions sont octroyées aux dirigeants canadiens et des droits à la plus-value des actions (les « DPVA ») sont octroyés aux dirigeants américains.</li><li>Le nombre d'options émises est calculé comme suit :</li></ul>								
	<table><tr><th colspan="3">Valeur de l'octroi</th></tr><tr><td>Cours sur cinq jours</td><td>X</td><td>Facteur Black-Scholes</td></tr></table>			Valeur de l'octroi			Cours sur cinq jours	X	Facteur Black-Scholes
	Valeur de l'octroi								
Cours sur cinq jours	X	Facteur Black-Scholes							
<ul style="list-style-type: none"><li>La valeur de l'octroi peut varier par rapport à la politique selon le rendement et l'apport de chaque dirigeant (pensée stratégique, innovation, engagement, etc.).</li></ul>									
Acquisition des droits et durée	<ul style="list-style-type: none"><li>Acquisition au dirigeant à raison de 20 % par année sur cinq ans. Le dirigeant doit lever toutes les options et exercer tous les DPVA sur lesquels il a acquis les droits au plus tard 10 ans après la date de l'octroi.</li></ul>								
Règlement	<ul style="list-style-type: none"><li>Une fois que les options et les DPVA lui sont acquis, le dirigeant peut les lever ou les exercer à quelque moment que ce soit, sauf pendant une période d'interdiction d'opérations.</li></ul>								
Éléments d'atténuation du risque	<ul style="list-style-type: none"><li>Longue période d'acquisition des droits sur les options (cinq ans)</li><li>Longue période de levée des options (10 ans)</li></ul>								

## Prestations de retraite, avantages sociaux et avantages indirects

	Prestations de retraite	Avantages sociaux et avantages indirects
<b>Objectif</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Permettre aux dirigeants de continuer à toucher un revenu et à bénéficier d'une sécurité financière dans une mesure adéquate après leur départ à la retraite</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les programmes d'assurance collective contribuent à la santé et au bien-être des dirigeants et de leurs familles.</li> <li>Les avantages indirects fournissent aux dirigeants le soutien et les outils nécessaires à l'exécution de leurs fonctions.</li> </ul>
<b>Structure</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Régime de retraite contributif à prestations déterminées de base à l'intention des dirigeants canadiens, lequel est complété par un programme d'allocation supplémentaire à l'intention de certains dirigeants</li> <li>Régime 401(k) prévoyant une cotisation de contrepartie de la part de l'employeur à l'intention du chef des opérations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les régimes d'assurance collective comprennent une assurance médicale, dentaire, vie, décès accidentel et perte d'un membre et une assurance invalidité de courte et de longue durée.</li> <li>Un certain nombre d'avantages indirects, y compris une indemnité pour utilisation d'un véhicule et une indemnité en espèces fixe au lieu d'autres avantages indirects. La valeur totale de ces avantages indirects n'excède pas 50 000 \$ ou 10 % du salaire de base.</li> </ul>
<b>Type de versements</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Versements en espèces après le départ à la retraite</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protection au moyen de prestations en espèces, au besoin</li> <li>Avantages indirects autres qu'en espèces</li> </ul>
<b>Éléments d'atténuation du risque</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Varient selon la progression salariale et l'ancienneté</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programme raisonnable qui n'est pas lié au rendement</li> </ul>

## Actionnariat (y compris en unités incitatives et en unités au rendement)

Afin d'harmoniser davantage les intérêts des hauts dirigeants et ceux des actionnaires, la Société s'attend à ce que les dirigeants qui participent au régime d'intéressement à long terme cumulent et conservent des actions tout au long de leur carrière. Les lignes directrices prennent la forme d'attentes en matière d'actionnariat minimal qui sont exprimées en multiple du salaire des dirigeants désignés, comme suit :

Attentes en matière d'actionnariat minimal	
<b>Chef de la direction</b>	5 fois le salaire de base
<b>Chef de la direction financière</b>	2,5 fois le salaire de base
<b>Autres dirigeants</b>	2 fois le salaire de base

Les dirigeants peuvent remplir les attentes en matière d'actionnariat minimal en cumulant des actions, des unités incitatives et des unités au rendement (selon 50 % des unités octroyées). Les personnes qui sont membres de la direction de Cogeco et de Cogeco Communications peuvent le faire au moyen d'actions, d'unités incitatives ou d'unités au rendement des deux Sociétés.

Aucun délai minimal n'est imposé aux dirigeants pour remplir les attentes en matière d'actionnariat. On s'attend toutefois à ce que le dirigeant qui devient assujéti aux attentes en matière d'actionnariat pour la première fois ne prenne pas plus de cinq ans pour les remplir.



Le tableau suivant présente la participation en actions de chaque haut dirigeant désigné au 31 août 2025 par comparaison aux attentes en matière d'actionnariat minimal.

Participation en actions au 31 août 2025	Nom				
	Frédéric Perron	Patrice Ouimet	Sean Brushett <sup>(5)</sup>	Paul Cowling	Linda Gillespie
Actions subalternes à droit de vote de Cogeco <sup>(1)</sup> (en dollars)	–	932 451	–	–	51 544
Actions subalternes à droit de vote de Cogeco Communications <sup>(2)</sup> (en dollars)	763 786	851 361	182 975	43 995	157 055
Unités incitatives de Cogeco <sup>(1)</sup> (en dollars)	912 482	576 248	–	134 731	197 904
Unités incitatives de Cogeco Communications <sup>(2)</sup> (en dollars)	351 473	–	146 289	–	–
Unités au rendement de Cogeco <sup>(1)(3)</sup> (en dollars)	490 599	322 183	–	71 728	110 442
Unités au rendement de Cogeco Communications <sup>(2)(3)(4)</sup> (en dollars)	2 050 918	790 639	591 780	281 202	584 295
<b>Total (en dollars)</b>	<b>4 569 258</b>	<b>3 472 882</b>	<b>921 044</b>	<b>531 657</b>	<b>1 101 240</b>
Attentes en matière d'actionnariat minimal (en dollars)	5 250 000	1 689 070	1 535 820	1 015 000	1 014 818
Période écoulée depuis la date d'effet des attentes en matière d'actionnariat	1 an et 8 mois	11 ans et 0 mois	1 an et 2 mois	1 an et 4 mois	3 ans et 6 mois
<b>État</b>	En voie d'être remplies	Dépassées	En voie d'être remplies	En voie d'être remplies	Dépassées

(1) Selon le plus élevé des chiffres suivants, soit le prix d'acquisition ou le prix d'octroi et le cours de clôture des actions subalternes à droit de vote de Cogeco à la TSX au 29 août 2025 (60,28 \$).

(2) Selon le plus élevé des chiffres suivants, soit le prix d'acquisition ou le prix d'octroi et le cours de clôture des actions subalternes à droit de vote de Cogeco Communications à la TSX au 29 août 2025 (64,28 \$).

(3) La valeur des unités au rendement est estimée selon 50 % des unités octroyées.

(4) Le nombre d'unités au rendement tient compte de l'octroi unique d'unités au rendement liées au programme de transformation qui a été effectué en novembre 2024.

(5) Les attentes en matière d'actionnariat minimal qui s'appliquent à M. Brushett sont exprimées en dollars canadiens selon le cours du change moyen de 1,3962 \$ CA pour 1,00 \$ US.

## Récupération de la rémunération incitative

La politique de récupération de la rémunération incitative de la Société s'applique au chef de la direction et au chef de la direction financière de la Société. Conformément à cette politique, le conseil d'administration de la Société, sur la recommandation du comité des ressources humaines, a le pouvoir discrétionnaire de récupérer une partie ou la totalité du profit après impôts qu'un dirigeant aura tiré des primes ou des attributions incitatives dont il a bénéficié, y compris son attribution incitative à court terme, ses unités incitatives, ses unités au rendement, ses options d'achat d'actions ou ses droits à la plus-value des actions, s'il est établi qu'il a commis une faute lourde, une faute grave ou une fraude qui a entraîné, en totalité ou en partie, un redressement majeur des états financiers de la Société d'une façon qui aurait pour effet de réduire le montant de sa prime ou de ses attributions incitatives.

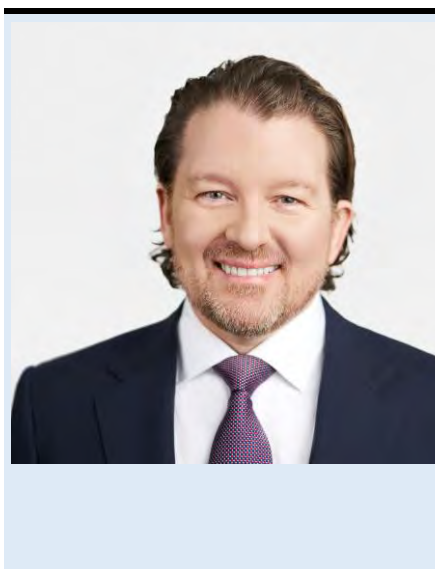
En outre, en ce qui concerne les attributions incitatives à court, à moyen et à long terme octroyées après le 15 juillet 2020, s'il est établi que l'un des dirigeants indiqués plus haut a commis une faute lourde, une faute grave ou une fraude, que cela entraîne un redressement des états financiers ou non, le conseil pourra, dans la mesure maximale permise par les lois applicables, exiger que le dirigeant rembourse la totalité ou une partie des primes ou des attributions incitatives.

## Restrictions sur les opérations de couverture

La politique en matière d'opérations d'initiés de la Société interdit aux dirigeants et aux administrateurs, entre autres choses, de conclure des opérations spéculatives et des opérations qui auraient pour but de couvrir ou de compenser une baisse de la valeur au marché des titres de participation qui leur ont été octroyés à titre de rémunération. Il est interdit aux dirigeants et aux administrateurs de vendre ou d'acheter des options de vente ou d'achat sur les titres de la Société, d'effectuer des ventes à découvert ou d'acheter un contrat à terme, y compris, pour plus de précision, un contrat à terme variable prépayé, un swap sur actions, un tunnel, des parts de fonds négociés en bourse ou d'autres effets, qui auraient pour but de couvrir ou de compenser une baisse de valeur des titres de participation de la Société qui leur ont été octroyés à titre de rémunération ou qu'ils détiennent directement ou indirectement.

## Tableaux de la rémunération des hauts dirigeants désignés pour l'exercice 2025

Cette rubrique présente les tableaux de la rémunération des hauts dirigeants désignés qui étaient en fonction en date du 31 août 2025. La rémunération des anciens hauts dirigeants désignés est présentée à la rubrique « Tableau sommaire de la rémunération ».

	<p><b>FRÉDÉRIC PERRON, B.Com., M.Sc.</b> <b>Président et chef de la direction</b></p> <p>M. Perron est président et chef de la direction de Cogeco inc. et de Cogeco Communications inc. depuis le 11 mars 2024.</p> <p>M. Perron a été président de Cogeco Connexion de 2020 à 2024. Pendant cette période, il a réussi à repositionner l'entreprise canadienne de services à large bande de Cogeco en mettant sur pied une équipe de haut calibre, en modifiant radicalement le processus d'exécution, en accélérant la croissance de la clientèle, en concluant trois acquisitions importantes, en développant une deuxième marque numérique et en agrandissant le réseau haute vitesse de Cogeco.</p> <p>Avant de se joindre à Cogeco, M. Perron a dirigé les services aux consommateurs de T-Mobile en Pologne, occupé des postes de direction chez Vodafone au Royaume-Uni et en République tchèque et dirigé la gestion de la clientèle chez Rogers Communications Inc. Agent de changement reconnu, il possède une vaste expérience dans les secteurs des services à large bande, du sans fil et des cartes de crédit qu'il a acquise en dirigeant, dans cinq pays différents, le marketing, les ventes, le service à la clientèle, les activités d'exploitation, les services numériques, les services chargés des produits et des réseaux, les technologies de l'information et les affaires juridiques.</p> <p>M. Perron a guidé la Société pendant une année de transformation couronnée de succès, au cours de laquelle elle a atteint ses objectifs stratégiques clés et préparé le terrain en vue de sa croissance future.</p> <p><b>Réalisations principales pour l'exercice 2025</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Il a mené à bien le lancement du service sans fil au Canada.</li><li>• Il a dirigé l'exécution du programme de transformation de la Société, atteignant les objectifs de synergie sur un an et s'assurant que la réalisation du plan triennal soit sur la bonne voie.</li><li>• Il a renforcé la nouvelle structure nord-américaine sans compromettre le degré d'engagement des employés.</li><li>• Il a accéléré la croissance de notre marque axée sur le numérique, oxio.</li></ul>
---	--

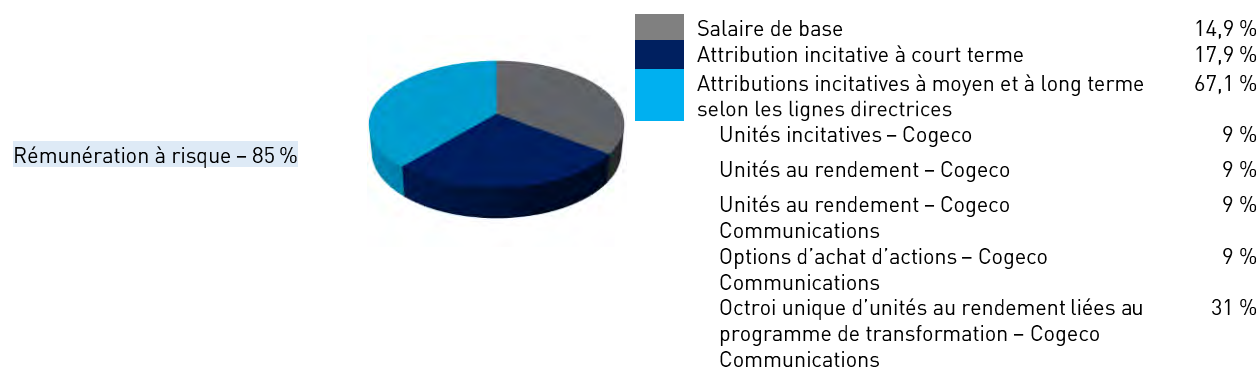
La rémunération cible de M. Perron pour l'exercice 2025 tient compte à la fois du rajustement progressif qui a été amorcé afin que son salaire s'approche de la rémunération versée sur le marché et de la décision stratégique d'effectuer un octroi unique d'unités au rendement liées au programme de transformation, dans le but de souligner l'importance de son leadership dans le cadre de l'exécution du programme de transformation stratégique pluriannuel de la Société.

- Le salaire de base de M. Perron a été augmenté de 5,0 % afin de tenir compte de son rendement et des salaires versés par la concurrence.
- Selon la note de rendement qui lui a été attribuée, soit « Rendement satisfaisant », M. Perron a bénéficié d'une attribution incitative à court terme correspondant à 94,8 % de sa prime cible.

	Rémunération cible pour 2025	Rémunération versée en 2025
Salaire de base <sup>(1)</sup>	1 050 000 \$	1 033 288 \$
Attribution incitative à court terme <sup>(2)</sup>	1 260 000 \$	1 194 858 \$
Attributions incitatives à moyen et à long terme		
Unités incitatives – Cogeco	630 000 \$	630 010 \$
Unités au rendement – Cogeco	630 000 \$	630 010 \$
Unités au rendement – Cogeco Communications	630 000 \$	630 010 \$
Options d'achat d'actions – Cogeco Communications	630 000 \$	630 001 \$
Total de la rémunération incitative à long terme	2 520 000 \$	2 520 031 \$
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>4 830 000 \$</b>	<b>4 748 177 \$</b>
Octroi unique d'unités au rendement liées au programme de transformation – Cogeco Communications <sup>(3)</sup>	2 200 000 \$	2 199 970 \$
Rémunération directe totale, y compris l'octroi unique d'unités au rendement liées au programme de transformation	7 030 000 \$	6 948 147 \$

- (1) Les augmentations du salaire de base entrent en vigueur en janvier de chaque année. Le salaire de base indiqué tient compte du salaire de base annuel versé de septembre à décembre de l'année précédente et du salaire de base annuel de l'année en cours versé de janvier à août.
- (2) L'attribution incitative à court terme est calculée en fonction du salaire de base en date du 31 août 2025.
- (3) Il s'agit de la valeur totale de l'octroi correspondant à la cible. L'attribution incitative unique est entièrement à risque. Elle est assujettie à une période d'acquisition des droits en bloc de trois ans et à un multiplicateur de rendement qui est fonction de l'atteinte de cibles de rendement ambitieuses liées aux objectifs financiers globaux du programme de transformation.

## Composantes de la rémunération cible de 2025



## Actionnariat

Attentes en matière d'actionnariat minimal		Actionnariat actuel de M. Perron <sup>(1)</sup>	
Multiple du salaire de base	(en dollars)	Multiple du salaire de base	(en dollars)
5	5 250 000	4,35	4 569 258

- (1) Y compris les actions subalternes à droit de vote de Cogeco Communications, les actions subalternes à droit de vote de Cogeco et les unités incitatives et les unités au rendement de Cogeco Communications et de Cogeco, dont la valeur correspond dans chaque cas au plus élevé des chiffres suivants, soit le prix d'acquisition ou le prix d'octroi et le cours de clôture des actions subalternes à droit de vote de Cogeco Communications ou de Cogeco, selon le cas, en date du 29 août 2025. La valeur des unités au rendement est estimée selon 50 % des unités octroyées.

## Actionnariat postérieur à la retraite

M. Perron s'est engagé à demeurer propriétaire, pendant la période d'un an qui suivra son départ à la retraite, d'actions d'une valeur au marché correspondant au moins au quintuple du dernier salaire qu'il aura touché.

## Récupération de la rémunération incitative

M. Perron est assujetti à la politique de récupération de la rémunération incitative de la Société, qui est décrite à la rubrique « Récupération de la rémunération incitative » de la présente circulaire d'information.



**PATRICE OUIMET, FCPA, B.Com.**  
**Chef de la direction financière**

M. Ouimet s'est joint à Cogeco inc. et à Cogeco Communications inc. en 2014 à titre de premier vice-président et chef de la direction financière. Il possède une vaste expérience en finances, en développement des affaires, en stratégie, en technologie et en gestion des risques. Avant de se joindre à Cogeco, il a été premier vice-président et chef de la direction financière chez Enerkem inc. et vice-président, Développement des affaires et gestion du risque d'entreprise chez Les Vêtements de Sport Gildan Inc. Auparavant, il avait travaillé pendant 10 ans à divers titres dans le secteur du courtage au sein de Lazard Limitée et de Marchés mondiaux CIBC inc. Il a aussi siégé au conseil de la Fondation de l'Hôpital général de Montréal et au conseil du Collège Durocher de Saint-Lambert.

M. Ouimet est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université McGill et d'un diplôme en comptabilité de l'Université Concordia. Il détient le titre de Fellow Chartered Professional Accountant (FCPA).

M. Ouimet a renforcé les assises financières de la Société grâce à une gestion rigoureuse de l'exploitation et des capitaux, tout en repensant la fonction finance dans le contexte du nouveau modèle d'exploitation.

**Réalisations principales pour  
l'exercice 2025**

- Il a dépassé les cibles relatives aux flux de trésorerie disponibles tout en faisant en sorte que les indications financières globales de la Société pour l'exercice se réalisent.
- Il a joué un rôle actif dans l'exécution du programme de transformation de la Société.
- Il a assumé la responsabilité des fonctions liées à la stratégie et à la gestion des risques.
- Il a structuré la fonction finance dans le contexte du nouveau modèle d'exploitation nord-américain, améliorant l'efficacité et renforçant les partenariats commerciaux.

- Le salaire de base de M. Ouimet a été augmenté de 3,0 % afin de tenir compte de son rendement et des salaires versés par la concurrence.
- Selon la note de rendement qui lui a été attribuée, soit « Rendement satisfaisant », M. Ouimet a bénéficié d'une attribution incitative à court terme correspondant à 94,8 % de sa prime cible.

	Rémunération cible pour 2025	Rémunération versée en 2025
Salaire de base <sup>(1)</sup>	675 628 \$	<b>669 051 \$</b>
Attribution incitative à court terme <sup>(2)</sup>	506 721 \$	<b>480 524 \$</b>
Attributions incitatives à moyen et à long terme		
Unités incitatives – Cogeco	219 579 \$	<b>213 165 \$</b>
Unités au rendement – Cogeco	219 579 \$	<b>213 165 \$</b>
Unités au rendement – Cogeco Communications	219 579 \$	<b>213 190 \$</b>
Options d'achat d'actions – Cogeco Communications	219 579 \$	<b>213 188 \$</b>
Total de la rémunération incitative à long terme	878 316 \$	<b>852 708 \$</b>
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>2 060 665 \$</b>	<b>2 002 282 \$</b>
Octroi unique d'unités au rendement liées au programme de transformation – Cogeco Communications <sup>(3)</sup>	900 000 \$	<b>900 004 \$</b>
<b>Rémunération directe totale, y compris l'octroi unique d'unités au rendement liées au programme de transformation</b>	<b>2 960 665 \$</b>	<b>2 902 286 \$</b>

(1) Les augmentations du salaire de base entrent en vigueur en janvier de chaque année. Le salaire de base indiqué tient compte du salaire de base annuel versé de septembre à décembre de l'année précédente et du salaire de base annuel de l'année en cours versé de janvier à août.

(2) L'attribution incitative à court terme est calculée en fonction du salaire de base en date du 31 août 2025.

(3) Il s'agit de la valeur totale de l'octroi correspondant à la cible. L'attribution incitative unique est entièrement à risque. Elle est assujettie à une période d'acquisition des droits en bloc de trois ans et à un multiplicateur de rendement qui est fonction de l'atteinte de cibles de rendement ambitieuses liées aux objectifs financiers globaux du programme de transformation.

## Composantes de la rémunération cible de 2025



## Actionnariat

Attentes en matière d'actionnariat minimal		Actionnariat actuel de M. Ouimet <sup>(1)</sup>	
Multiple du salaire de base	(en dollars)	Multiple du salaire de base	(en dollars)
2,5	1 689 070	5,14	3 472 882

- (1) Y compris les actions subalternes à droit de vote de Cogeco Communications, les actions subalternes à droit de vote de Cogeco et les unités incitatives et les unités au rendement de Cogeco Communications et de Cogeco, dont la valeur correspond dans chaque cas au plus élevé des chiffres suivants, soit le prix d'acquisition ou le prix d'octroi et le cours de clôture des actions subalternes à droit de vote de Cogeco Communications ou de Cogeco, selon le cas, en date du 29 août 2025. La valeur des unités au rendement est estimée selon 50 % des unités octroyées.

## Récupération de la rémunération incitative

M. Ouimet est assujéti à la politique de récupération de la rémunération incitative de la Société, qui est décrite à la rubrique « Récupération de la rémunération incitative » de la présente circulaire d'information.





**SEAN BRUSHETT, BA**  
**Chef des opérations**

M. Brushett a été nommé chef des opérations en septembre 2024. Auparavant, il était vice-président, Consommateur et Activités techniques de Breezeline, où il dirigeait le service à la clientèle ainsi que l'évolution et le fonctionnement de l'infrastructure de réseau de la société afin de s'assurer que les services étaient fournis de manière fiable aux clients. Il a dirigé les travaux de modernisation pendant la période où la société passait aux technologies de nouvelle génération, y compris le réseau de fibres optiques jusqu'au domicile de l'abonné. Il s'est aussi assuré que les activités de construction, d'installation, de répartition, d'entretien et d'entreposage contribuaient à rehausser l'expérience client.

M. Brushett s'est joint à Breezeline en août 2020 à titre de directeur régional des opérations (Milieu de l'Atlantique). Auparavant, il a été président de Tide Cleaners chez P&G et directeur général des revenus chez Buckeye Broadband et a occupé des postes de vice-président régional assumant des responsabilités croissantes au sein de Comcast à Washington, en Floride et en Pennsylvanie.

M. Brushett est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université Laurentienne et d'un diplôme du Global Executive Leadership Forum de l'Université Yale.

M. Brushett a grandement amélioré l'expérience client et l'efficacité de l'exploitation en modernisant la technologie et en optimisant les activités sur le terrain.

**Réalisations principales pour  
l'exercice 2025**

- Il a rehaussé l'expérience client grâce au lancement de solutions de soutien technique fondées sur l'intelligence artificielle et le libre-service qui ont contribué à diminuer le nombre d'appels au service de soutien technique téléphonique.
- Il a amélioré l'efficacité et la durabilité de l'exploitation en limitant le nombre de déplacements en camion de techniciens se rendant chez les clients, réduisant par le fait même la consommation de carburant.
- Il a atteint les objectifs des plans d'exploitation et de dépenses en immobilisations tout en agrandissant le réseau de manière à en faire bénéficier des milliers de nouveaux foyers et en rehaussant la satisfaction de la clientèle.

- Le salaire de base de M. Brushett a été augmenté de 23,5 % afin de tenir compte de son rendement et des salaires versés par la concurrence.
- Selon la note de rendement qui lui a été attribuée, soit « Rendement satisfaisant », M. Brushett a bénéficié d'une attribution incitative à court terme correspondant à 94,9 % de sa prime cible.

	Rémunération cible pour 2025 <sup>(4)</sup>	Rémunération versée en 2025 <sup>(4)</sup>
Salaire de base <sup>(1)</sup>	767 910 \$	679 969 \$
Attribution incitative à court terme <sup>(2)</sup>	383 955 \$	364 220 \$
Attributions incitatives à moyen et à long terme <sup>(3)</sup>		
Unités incitatives – Cogeco Communications	143 983 \$	78 831 \$
Unités au rendement – Cogeco Communications	287 966 \$	157 662 \$
Droits à la plus-value des actions – Cogeco Communications	143 983 \$	78 831 \$
Total de la rémunération incitative à long terme	575 933 \$	315 324 \$
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>1 727 798 \$</b>	<b>1 359 512 \$</b>
Octroi unique d'unités au rendement liées au programme de transformation – Cogeco Communications <sup>(5)</sup>	837 720 \$	816 357 \$
<b>Rémunération directe totale, y compris l'octroi unique d'unités au rendement liées au programme de transformation</b>	<b>2 565 518 \$</b>	<b>2 175 868 \$</b>

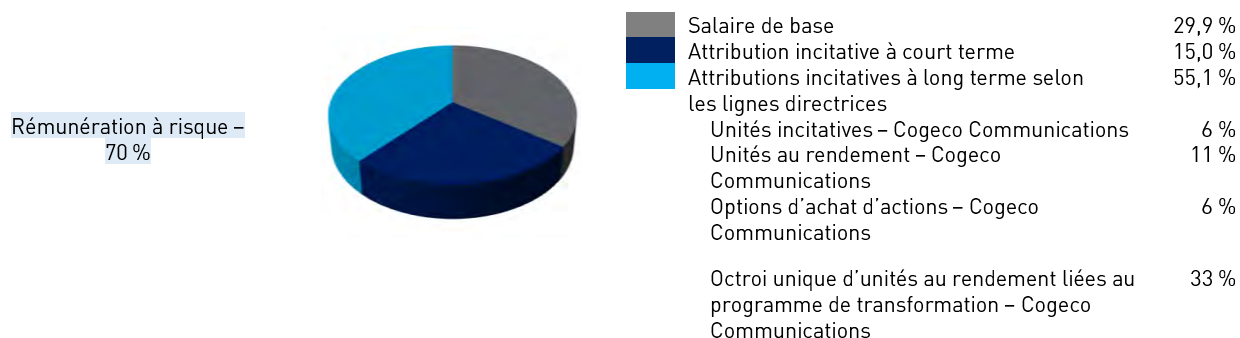
(1) Le salaire de base de M. Brushett a été rajusté le 9 avril 2025. Par conséquent, le salaire de base indiqué tient compte, proportionnellement, du salaire de base annuel versé du 1<sup>er</sup> septembre au 8 avril de l'année précédente et du salaire de base annuel de l'année en cours versé du 9 avril au 31 août.

(2) L'attribution incitative à court terme est calculée en fonction du salaire de base en date du 31 août 2025.

(3) La rémunération de M. Brushett est exprimée en dollars canadiens selon le cours du change moyen de 1,3962 \$ CA pour 1,00 \$ US.

- (4) Les attributions incitatives à long terme sont octroyées en novembre en fonction du salaire de base du haut dirigeant désigné en date du 31 août. Étant donné que l'augmentation salariale au mérite de 23,5 % dont M. Brushett a bénéficié après sa nomination à titre de chef des opérations est entrée en vigueur après la date d'évaluation du 31 août, la valeur de ses attributions incitatives à long terme a été calculée en fonction de son salaire de l'exercice précédent. Par conséquent, la valeur cible de ces attributions qui est indiquée dans le tableau tient compte de son nouveau salaire, qui est plus élevé que celui de l'exercice précédent, tandis que la valeur de ces attributions qui lui a effectivement été versée tient compte de son ancien salaire, qui est moins élevé que celui de l'exercice 2025.
- (5) Il s'agit de la valeur totale de l'octroi correspondant à la cible. L'attribution incitative unique est entièrement à risque. Elle est assujettie à une période d'acquisition des droits en bloc de trois ans et à un multiplicateur de rendement qui est fonction de l'atteinte de cibles de rendement ambitieuses liées aux objectifs financiers globaux du programme de transformation.

### Composantes de la rémunération cible de 2025



### Actionnariat

Attentes en matière d'actionnariat minimal		Actionnariat actuel de M. Brushett <sup>(1)</sup>	
Multiple du salaire de base	(en dollars)	Multiple du salaire de base	(en dollars)
2	1 535 820	1,20	921 044

- (1) Y compris les actions subalternes à droit de vote de Cogeco Communications, les actions subalternes à droit de vote de Cogeco et les unités incitatives et les unités au rendement de Cogeco Communications et de Cogeco, dont la valeur correspond dans chaque cas au plus élevé des chiffres suivants, soit le prix d'acquisition ou le prix d'octroi et le cours de clôture des actions subalternes à droit de vote de Cogeco Communications ou de Cogeco, selon le cas, en date du 29 août 2025. La valeur des unités au rendement est estimée selon 50 % des unités octroyées.

### Récupération de la rémunération incitative

M. Brushett n'est pas assujetti à la politique de récupération de la rémunération incitative de la Société, qui est décrite à la rubrique « Récupération de la rémunération incitative » de la présente circulaire d'information.



**PAUL COWLING, BA, J.B., LL.M, IAS.A**  
**Chef des affaires juridiques et corporatives**

M. Cowling s'est joint à Cogeco inc. et à Cogeco Communications inc. à titre de chef des affaires juridiques et corporatives en juillet 2024.

Au cours de sa carrière, M. Cowling a acquis une vaste expérience en télécommunications, ayant occupé les postes de chef des affaires juridiques de Xplore Inc. et de conseiller juridique principal de Shaw Communications Inc. Avant cela, il a exercé en droit des fusions et acquisitions et en valeurs mobilières pendant dix ans chez Torys S.E.N.C.R.L. et a travaillé au Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (le « CRTC ») ainsi que chez Anderson Mori Tomotsune à Tokyo.

À l'heure actuelle, il siège au conseil de Lumine Group Inc. et d'America's Communications Association (l'« ACA »).

M. Cowling détient un baccalauréat ès arts (Université McGill), un doctorat en droit (Université de Toronto) et une maîtrise en droit (Université Columbia) et il est titulaire de la désignation IAS.A en gouvernance.

M. Cowling a géré les risques proactivement et favorisé l'atteinte des objectifs stratégiques de la Société en intégrant des fonctions de gouvernance clés et en composant avec un contexte externe complexe.

**Réalisations principales pour l'exercice 2025**

- Il a fait avancer les objectifs que la Société s'est fixés au chapitre des politiques et des questions réglementaires en Amérique du Nord en établissant des relations stratégiques avec les représentants du gouvernement.
- Il a intégré les fonctions juridiques et les fonctions relatives à la protection des renseignements personnels, à la gouvernance et au développement durable dans le but d'établir une démarche proactive et cohérente.
- Il a renforcé le cadre de gouvernance et le programme de développement durable en collaboration avec le conseil.

- Le salaire de base de M. Cowling a été augmenté de 1,5 % afin de tenir compte de son rendement et des salaires versés par la concurrence.
- Selon la note de rendement qui lui a été attribuée, soit « Rendement satisfaisant », M. Cowling a bénéficié d'une attribution incitative à court terme correspondant à 94,8 % de sa prime cible.

	Rémunération cible pour 2025	Rémunération versée en 2025
Salaire de base <sup>(1)</sup>	507 500 \$	<b>504 993 \$</b>
Attribution incitative à court terme <sup>(2)</sup>	253 750 \$	<b>240 631 \$</b>
Attributions incitatives à moyen et à long terme		
Attributions incitatives à moyen et à long terme <sup>(3)</sup>	95 156 \$	<b>93 741 \$</b>
Unités incitatives – Cogeco Communications	95 156 \$	<b>93 741 \$</b>
Unités au rendement – Cogeco Communications	95 156 \$	<b>93 775 \$</b>
Options d'achat d'actions – Cogeco Communications	95 156 \$	<b>93 747 \$</b>
Total de la rémunération incitative à long terme	380 625 \$	<b>375 004 \$</b>
Autre rémunération <sup>(3)</sup>	150 000 \$	<b>150 000 \$</b>
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>1 291 875 \$</b>	<b>1 270 629 \$</b>
Octroi unique d'unités au rendement liées au programme de transformation – Cogeco Communications <sup>(4)</sup>	400 000 \$	<b>400 033 \$</b>
Rémunération directe totale, y compris l'octroi unique d'unités au rendement liées au programme de transformation	1 691 875 \$	<b>1 670 662 \$</b>

(1) Les augmentations du salaire de base entrent en vigueur en janvier de chaque année. Le salaire de base indiqué tient compte du salaire de base annuel versé de septembre à décembre de l'année précédente et du salaire de base annuel de l'année en cours versé de janvier à août.

(2) L'attribution incitative à court terme est calculée selon le salaire de base en date du 31 août 2025.

(3) Dans le cadre de sa nomination, la Société a versé une prime de signature unique de 150 000 \$ à M. Cowling au cours du premier trimestre de l'exercice 2025. Cette prime visait expressément à l'inciter à se joindre à la Société et à compenser la valeur de la rémunération sur laquelle il n'avait pas acquis les droits ou qu'il a perdue relativement au poste qu'il avait occupé auparavant.

(4) Il s'agit de la valeur totale de l'octroi correspondant à la cible. L'attribution incitative unique est entièrement à risque. Elle est assujettie à une période d'acquisition des droits en bloc de trois ans et à un multiplicateur de rendement qui est fonction de l'atteinte de cibles de rendement ambitieuses liées aux objectifs financiers globaux du programme de transformation.

## Composantes de la rémunération cible de 2025



## Actionnariat

Attentes en matière d'actionnariat minimal		Actionnariat actuel de M. Cowling <sup>(1)</sup>	
Multiple du salaire de base	(en dollars)	Multiple du salaire de base	(en dollars)
2	1 015 000	1,05	531 657

(1) Y compris les actions subalternes à droit de vote de Cogeco Communications, les actions subalternes à droit de vote de Cogeco et les unités incitatives et les unités au rendement de Cogeco Communications et de Cogeco, dont la valeur correspond dans chaque cas au plus élevé des chiffres suivants, soit le prix d'acquisition ou le prix d'octroi et le cours de clôture des actions subalternes à droit de vote de Cogeco Communications ou de Cogeco, selon le cas, en date du 29 août 2025. La valeur des unités au rendement est estimée selon 50 % des unités octroyées.

## Récupération de la rémunération incitative

M. Cowling n'est pas assujéti à la politique de récupération de la rémunération incitative de la Société, qui est décrite à la rubrique « Récupération de la rémunération incitative » de la présente circulaire d'information.



**LINDA GILLESPIE, B.Com.**  
**Cheffe des ressources humaines**

M<sup>me</sup> Gillespie a été nommée cheffe des ressources humaines en avril 2022. Elle compte plus de deux décennies d'expérience en ressources humaines et en communications qu'elle a acquise en œuvrant dans divers secteurs, dont les télécommunications. Avant de se joindre à la Société, elle a été vice-présidente principale, Ressources humaines et communications de Weston Foods pendant plus de sept ans, où elle a pris en charge, à titre de haute dirigeante, le programme de transformation de l'entreprise. Elle a été cheffe des ressources humaines de Dupont et occupé diverses fonctions au sein du service de marketing et au siège social de Nortel.

M<sup>me</sup> Gillespie est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université Queen's, à Kingston, en Ontario.

**Réalisations principales pour l'exercice 2025**

M<sup>me</sup> Gillespie a été l'architecte du programme de transformation de l'entreprise, mettant sur pied une structure plus résiliente et plus efficace dans le but d'accélérer l'atteinte des objectifs stratégiques de la Société.

- Elle a guidé l'entreprise dans la mise en œuvre du nouveau modèle d'exploitation et de la nouvelle structure organisationnelle à l'échelle de la Société dans le but d'instaurer un cadre de fonctionnement plus intégré et agile qui pourra donner les résultats attendus de manière soutenue.
- Elle a assuré la stabilité de la nouvelle équipe de direction pendant une période de remaniement profond, renforçant la haute direction et atténuant les risques inhérents à la planification de la relève.
- Elle a favorisé la mise en œuvre de mesures de croissance cruciales et réalisé des économies considérables sur le plan de l'exploitation grâce à la nouvelle structure organisationnelle de l'entreprise.

- Le salaire de base de M<sup>me</sup> Gillespie a été augmenté de 25,0 % afin de tenir compte de son rendement et des salaires versés par la concurrence.
- Selon la note de rendement qui lui a été attribuée, soit « Rendement très satisfaisant », M<sup>me</sup> Gillespie a bénéficié d'une attribution incitative à court terme correspondant à 104,8 % de sa prime cible.

	Rémunération cible pour 2025	Rémunération versée en 2025
Salaire de base <sup>(1)</sup>	507 409 \$	<b>473 489 \$</b>
Attribution incitative à court terme <sup>(2)</sup>	253 705 \$	<b>265 958 \$</b>
Attributions incitatives à moyen et à long terme <sup>(3)</sup>		
Unités incitatives – Cogeco	95 139 \$	<b>76 126 \$</b>
Unités au rendement – Cogeco	95 139 \$	<b>76 126 \$</b>
Unités au rendement – Cogeco Communications	95 139 \$	<b>76 139 \$</b>
Options d'achat d'actions – Cogeco Communications	95 139 \$	<b>76 111 \$</b>
Total de la rémunération incitative à long terme	380 557 \$	<b>304 503 \$</b>
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>1 141 670 \$</b>	<b>1 043 950 \$</b>
Octroi unique d'unités au rendement liées au programme de transformation – Cogeco Communications <sup>(4)</sup>	900 000 \$	<b>900 004 \$</b>
Rémunération directe totale, y compris l'octroi unique d'unités au rendement liées au programme de transformation	2 041 670 \$	<b>1 943 954 \$</b>

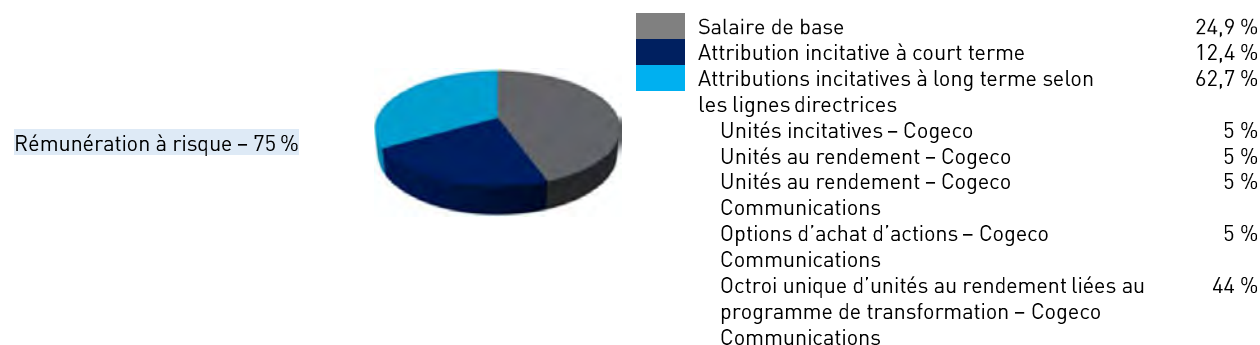
(1) Les augmentations du salaire de base entrent en vigueur en janvier de chaque année. Le salaire de base indiqué tient compte du salaire de base annuel versé de septembre à décembre de l'année précédente et du salaire de base annuel de l'année en cours versé de janvier à août.

(2) L'attribution incitative à court terme est calculée selon le salaire de base en date du 31 août 2025.

(3) Les attributions incitatives à long terme sont effectuées en novembre en fonction du salaire de base du haut dirigeant désigné en date du 31 août. Étant donné que les augmentations du salaire annuel entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier, la valeur des attributions incitatives à long terme est calculée en fonction du salaire de l'exercice précédent. Ce décalage temporaire est particulièrement important dans le cas de M<sup>me</sup> Gillespie, étant donné que la valeur de ses attributions incitatives à long terme a été calculée en fonction du salaire qui lui était versé avant l'augmentation de 25 %, fondée sur le marché, qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025. Par conséquent, la valeur cible de ces attributions qui est indiquée dans le tableau tient compte de son nouveau salaire pour 2025, qui est plus élevé que celui de l'exercice précédent, tandis que la valeur de ces attributions qui lui a effectivement été versée tient compte de son ancien salaire, qui est moins élevé que celui de l'exercice 2025.

- (4) Il s'agit de la valeur totale de l'octroi correspondant à la cible. L'attribution incitative unique est entièrement à risque. Elle est assujettie à une période d'acquisition des droits en bloc de trois ans et à un multiplicateur de rendement qui est fonction de l'atteinte de cibles de rendement ambitieuses liées aux objectifs financiers globaux du programme de transformation.

### Composantes de la rémunération cible de 2025



### Actionnariat

Attentes en matière d'actionnariat minimal		Actionnariat actuel de M <sup>me</sup> Gillespie <sup>(1)</sup>	
Multiple du salaire de base	(en dollars)	Multiple du salaire de base	(en dollars)
2	1 014 818	2,17	1 101 240

- (1) Y compris les actions subalternes à droit de vote de Cogeco Communications, les actions subalternes à droit de vote de Cogeco et les unités incitatives et les unités au rendement de Cogeco Communications et de Cogeco, dont la valeur correspond dans chaque cas au plus élevé des chiffres suivants, soit le prix d'acquisition ou le prix d'octroi et le cours de clôture des actions subalternes à droit de vote de Cogeco Communications ou de Cogeco, selon le cas, en date du 29 août 2025. La valeur des unités au rendement est estimée selon 50 % des unités octroyées.

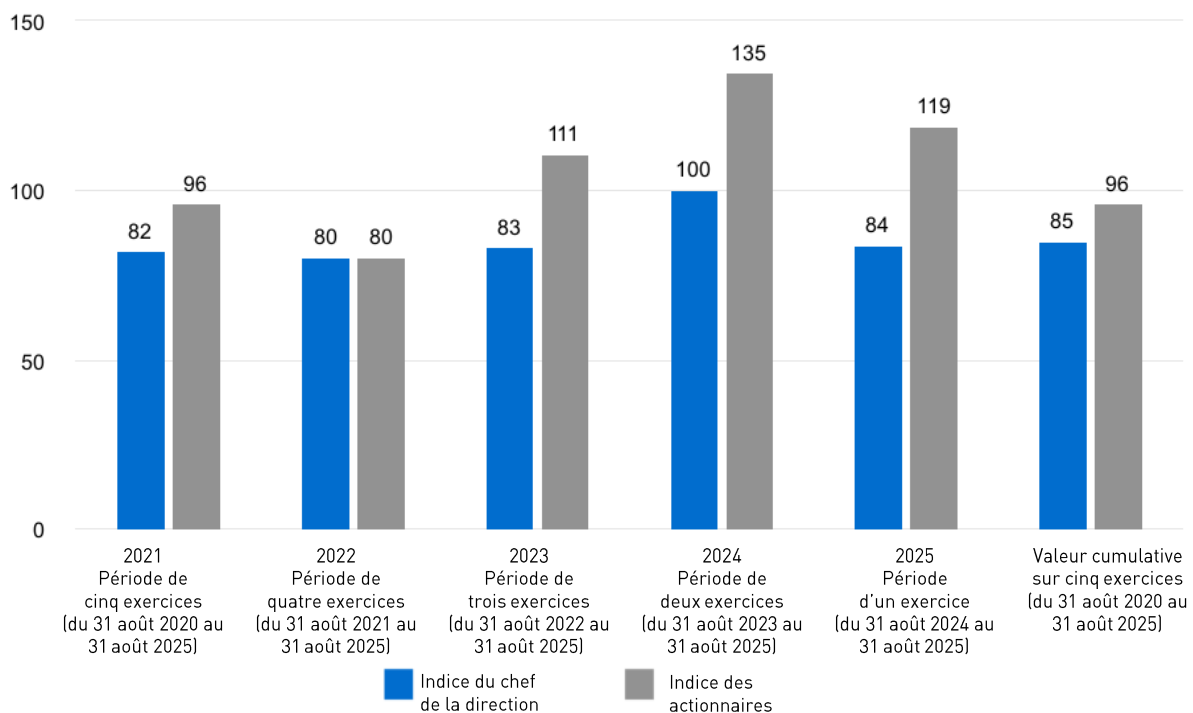
### Récupération de la rémunération incitative

M<sup>me</sup> Gillespie n'est pas assujettie à la politique de récupération de la rémunération incitative de la Société, qui est décrite à la rubrique « Récupération de la rémunération incitative » de la présente circulaire d'information.

## Rémunération totale des cinq derniers exercices

L'un des objectifs de la politique de rémunération de la Société est de conserver une corrélation étroite entre la rémunération et le rendement. Le graphique suivant compare l'évolution de la rémunération cible et de la rémunération réalisable (indice du chef de la direction) de M. Jetté (2021 à 2023) et de M. Perron (de 2024 à 2025) au cours de chacun des cinq derniers exercices à la valeur réalisée par les actionnaires (indice des actionnaires) pendant la même période. La valeur réalisable correspond à la valeur totale de la rémunération du chef de la direction, y compris la valeur réalisable de ses unités incitatives, de ses unités au rendement et de ses options à la date d'acquisition des droits ou au 31 août 2025, selon la première de ces dates. La valeur réalisable de la rémunération du chef de la direction s'est établie à 85 \$ par tranche de 100 \$ de sa rémunération cible au cours de la période de cinq exercices. Par comparaison, du point de vue d'un actionnaire, la valeur d'un placement de 100 \$ effectué dans les actions subalternes à droit de vote de Cogeco au début de cette période valait 96 \$ en date du 31 août 2025, ce qui représente un taux de rendement annuel de -1 %.

Étant donné qu'une tranche importante de la rémunération totale du chef de la direction est tributaire des résultats financiers de la Société et du rendement de ses actions, le conseil note que la rémunération réalisable offerte au chef de la direction est juste et raisonnable par rapport au rendement total réalisé par les actionnaires au cours des cinq derniers exercices. Le conseil est donc convaincu que la politique de rémunération de la Société permet effectivement d'harmoniser la rémunération avec l'augmentation de la valeur de la participation des actionnaires à long terme.



Rémunération cible totale de l'exercice (A) <sup>(1)</sup>	4 271 683 \$	5 174 561 \$	5 035 321 \$	3 926 114 \$	5 144 763 \$	23 552 443 \$
Rémunération totale réalisable en date du 31 août 2025 (B) <sup>(2)</sup>	3 523 362 \$	4 127 506 \$	4 174 102 \$	3 937 708 \$	4 324 837 \$	20 087 515 \$
Indice du chef de la direction (B/A) <sup>(3)</sup>	82	80	83	100	84	85
Indice des actionnaires (rendement total réalisé) <sup>(4)</sup>	96	80	111	135	119	96

(1) Y compris le salaire, la prime cible, la valeur de la rémunération incitative à long terme (options, actions incitatives et unités au rendement) à la date de l'octroi, les prestations de retraite et toute autre rémunération.

(2) Y compris le salaire, la prime effectivement versée au cours de l'exercice, la valeur des unités incitatives et des unités au rendement à la date d'acquisition des droits ou au 31 août 2025, selon la première de ces dates, la valeur des options dans le cours établie selon le cours des actions en date du 31 août 2025, les prestations de retraite et toute autre rémunération.

(3) Correspond à la valeur réalisable obtenue à la fin de la période par tranche de 100 \$ de la rémunération cible totale.

(4) Correspond à la valeur d'un placement de 100 \$ effectué dans les actions le premier jour de bourse de la période indiquée (compte tenu de la fluctuation du cours et des dividendes).



Le salaire de base, les prestations de retraite et les avantages indirects sont les mêmes dans le cas de la rémunération cible et de la rémunération réalisable, contrairement à la valeur de la prime annuelle, des unités incitatives, des unités au rendement et des options d'achat d'actions, qui diffère selon la rémunération cible et la rémunération réalisable, comme il est indiqué ci-dessous :

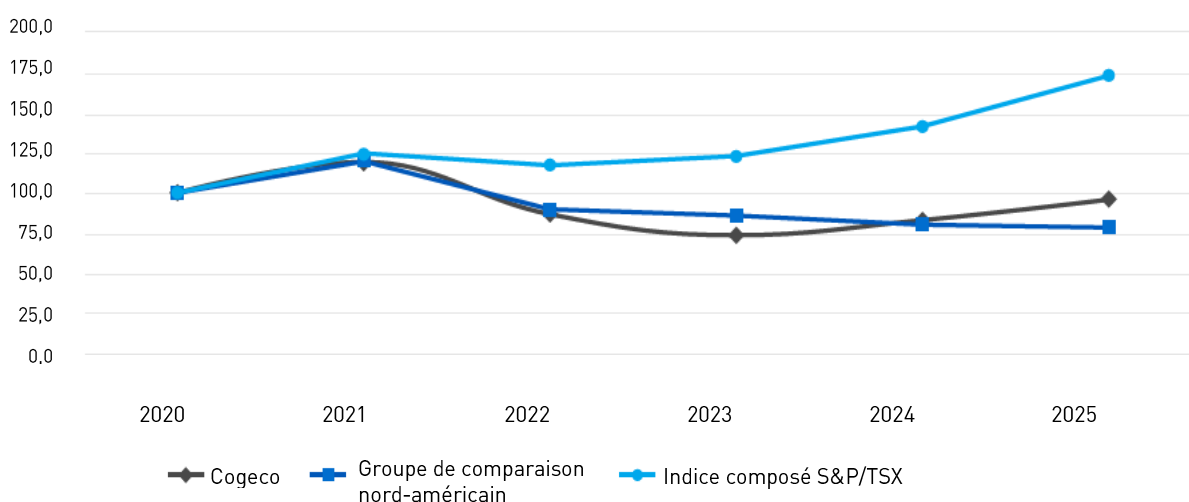
Composante de la rémunération	Rémunération réalisable	Rémunération cible
<b>Prime annuelle</b>	Prime effectivement versée au cours de l'exercice	Prime cible
<b>Unités incitatives</b>	Valeur des unités établie selon le cours des actions à la date de l'acquisition au détenteur ou au 31 août 2025, selon la première de ces dates	Valeur des unités à la date de l'octroi (selon le cours des actions à la date de l'octroi)
<b>Unités au rendement</b>	Valeur des unités établie selon le cours des actions à la date de l'acquisition au détenteur ou au 31 août 2025, selon la première de ces dates. Sous réserve des résultats financiers, des critères de rendement liés au programme de transformation et du rendement total réalisé par les actionnaires	Valeur des unités à la date de l'octroi (selon le cours des actions à la date de l'octroi)
<b>Options d'achat d'actions</b>	Valeur des options dans le cours établie selon le cours des actions le 31 août 2025	Valeur à la date de l'octroi (ou valeur établie selon le modèle Black-Scholes)

## Représentation graphique du rendement

Le graphique suivant compare le rendement total cumulatif réalisé par les actionnaires sur les actions subalternes à droit de vote de la Société au rendement total cumulatif du groupe de comparaison nord-américain et de l'indice composé S&P/TSX de la TSX au cours de la période de cinq ans terminée le 31 août 2025.

### Rendement total cumulatif sur cinq ans

EXERCICES CLOS LES 31 AOÛT  
INDICE DE RENDEMENT TOTAL  
PLACEMENT EFFECTUÉ LE 31 AOÛT 2020  
2020 = 100,0 \$



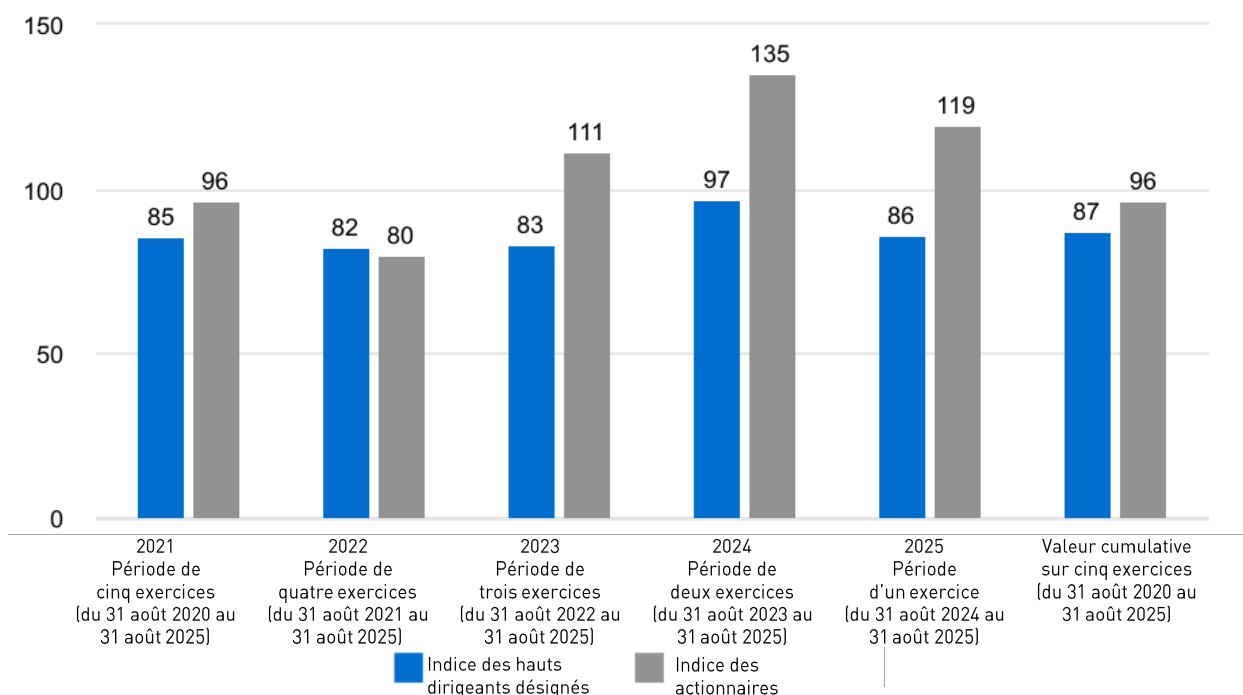
Exercices clos les 31 août	2020 (en dollars)	2021 (en dollars)	2022 (en dollars)	2023 (en dollars)	2024 (en dollars)	2025 (en dollars)
Cogeco Communications <sup>(1)</sup>	100,0	119,2	86,5	73,4	82,8	95,6
Groupe de comparaison nord-américain <sup>(1)</sup>	100,0	119,6	89,6	85,7	80,0	78,2
Indice composé S&P/TSX <sup>(1)</sup>	100,0	124,6	117,1	122,9	141,4	173,0

(1) Le graphique présume que la valeur initiale du placement était de 100 \$ pour chaque indice le 31 août 2020. Les chiffres tiennent compte des dividendes versés, mais non des frais de courtage ou des impôts sur le revenu.

## Rapport entre la rémunération des hauts dirigeants désignés et le rendement total réalisé par les actionnaires

Le graphique suivant illustre l'évolution de la rémunération directe totale cible et de la rémunération directe totale réalisable des hauts dirigeants désignés (indice des hauts dirigeants désignés) au cours des cinq derniers exercices par rapport à l'évolution du rendement total réalisé par les actionnaires (indice des actionnaires) pendant la même période.

La valeur réalisable correspond à la valeur totale de la rémunération des hauts dirigeants désignés, y compris la valeur réalisable de leurs unités incitatives, de leurs unités au rendement et de leurs options à la date d'acquisition des droits ou au 31 août 2025, selon la première de ces dates. La valeur réalisable de la rémunération des hauts dirigeants désignés s'est établie à 87 \$ par tranche de 100 \$ de leur rémunération cible au cours de la période de cinq exercices. Par comparaison, la valeur d'un placement de 100 \$ effectué dans les actions subalternes à droit de vote de Cogeco au début de cette période valait 96 \$ en date du 31 août 2025, ce qui représente un taux de rendement annuel de -1 %. Le conseil est donc convaincu que la politique de rémunération de la Société permet effectivement d'harmoniser la rémunération avec l'augmentation de la valeur de la participation des actionnaires à long terme.



- (1) Correspond à la valeur réalisable obtenue à la fin de la période par tranche de 100 \$ de la rémunération cible totale attribuée.  
 (2) Correspond à la valeur d'un placement de 100 \$ effectué dans les actions le premier jour de bourse de la période indiquée (compte tenu de la fluctuation du cours et des dividendes).

## Ratio du coût de la direction

Pour illustrer le lien qui existe entre la rémunération des hauts dirigeants désignés et les résultats de la Société, le tableau suivant présente la rémunération totale que la Société a versée à ses hauts dirigeants désignés, exprimée en pourcentage de son bénéfice net, pour les exercices 2025 et 2024.

Exercice	Rémunération totale des hauts dirigeants désignés (en millions de dollars)	Bénéfice net (en millions de dollars)	Ratio du coût de la direction
2025	16,3	335,2	4,9 %
2024 <sup>(1)</sup>	10,9	349,4	3,1 %

- (1) Correspond à la rémunération totale des hauts dirigeants désignés en fonction en date du 31 août 2025.

## Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau suivant donne des renseignements sur la rémunération totale qui a été versée à chacun des hauts dirigeants désignés pour les trois derniers exercices.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (en dollars)	Attributions à base d'actions <sup>(1)(2)(3)</sup> (en dollars)	Attributions à base d'options et de DPVA <sup>(1)(3)</sup> (en dollars)	Régimes d'intéressement annuels (en dollars)	Valeur des régimes de retraite et des avantages <sup>(4)</sup> (en dollars)	Toute autre rémunération <sup>(5)</sup> (en dollars)	Total de la rémunération (en dollars)
<b>Frédéric Perron</b> Président et chef de la direction <sup>(6)(7)</sup>	2025	1 033 288	4 090 000	630 001	1 194 858	275 000		7 223 147
	2024	837 144	1 393 330	463 980	1 000 766	219 000		3 914 220
	2023	670 488	391 242	130 404	550 772	115 000		1 857 906
<b>Patrice Ouimet</b> Chef de la direction financière <sup>(6)(7)</sup>	2025	669 051	1 539 524	213 188	480 524	133 000		3 035 286
	2024	650 617	638 107	210 744	534 980	142 000		2 176 448
	2023	632 737	437 669	139 121	366 385	124 000		1 699 912
<b>Sean Brushett</b> Chef des opérations <sup>(6)(8)(9)</sup>	2025	679 969	1 052 849	78 831	364 220	18 151		2 194 019
	2024	508 894	121 210	40 402	205 437	7 041		882 984
	2023	334 368	73 162	36 563	75 340			523 924
<b>Paul Cowling</b> Chef des affaires juridiques et corporatives <sup>(6)(7)</sup>	2025	504 993	681 290	93 747	240 631	93 000	150 000	1 763 662
	2024	83 562	112 472	37 499	45 310	72 000		350 843
<b>Linda Gillespie</b> Cheffe des ressources humaines <sup>(6)(7)</sup>	2025	473 489	1 128 395	76 111	265 958	136 000		2 079 954
	2024	398 268	220 292	72 755	261 303	87 000		1 039 619
	2023	378 633	141 012	44 823	146 165	79 000		789 633

- (1) La juste valeur à la date de l'octroi des options et des droits à la plus-value des actions se rapportant aux actions subalternes à droit de vote de Cogeco Communications octroyés au cours de l'exercice 2025 a été calculée selon le modèle Black-Scholes. Le facteur Black-Scholes a été établi à l'aide d'une volatilité moyenne sur six ans et d'un rendement sous forme de dividendes sur un an à la date de l'octroi. Le facteur Black-Scholes utilisé pour l'exercice 2025 correspond à 12 % du prix de levée ou d'exercice. On utilise cette méthode d'établissement de la juste valeur des octrois parce qu'elle correspond à la valeur de la rémunération que le conseil entendait verser aux hauts dirigeants désignés aux termes de la politique de rémunération de la Société. Cette méthode correspond à celle qui est utilisée par les consultants en rémunération du comité lorsqu'ils évaluent les attributions à base d'actions effectuées par d'autres sociétés aux fins de la comparaison de la rémunération totale concurrentielle. Le tableau suivant présente les différences entre la juste valeur des octrois (indiquée dans la colonne des attributions à base d'options et des droits à la plus-value des actions du tableau sommaire de la rémunération) et la juste valeur établie aux fins des états financiers.

Nom	Valeur indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération (en dollars)	Valeur comptable (en dollars)
Frédéric Perron	630 001	752 359
Patrice Ouimet	213 188	254 592
Sean Brushett	78 831	73 922
Paul Cowling	93 747	111 955
Linda Gillespie	76 111	90 893

La différence entre la juste valeur à la date de l'octroi à des fins comptables et la juste valeur à la date de l'octroi à des fins de rémunération qui est indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération est attribuable à l'utilisation d'hypothèses et d'estimations différentes. Les services du président et chef de la direction, du chef de la direction financière, du chef des opérations, du chef des affaires juridiques et corporatives et de cheffe des ressources humaines sont fournis à la Société conformément à la convention de services de gestion décrite à la rubrique « Dirigeants et administrateurs intéressés dans certaines opérations ». La rémunération annuelle indiquée ci-dessus est versée par Cogeco en contrepartie des services fournis par ces cinq hauts dirigeants à Cogeco et à Cogeco Communications. Cette rémunération n'est pas répartie entre les deux Sociétés. Toutefois, ces hauts dirigeants ont bénéficié de certains octrois sous forme d'options d'achat d'actions subalternes à droit de vote de Cogeco Communications et de certaines attributions à base d'actions (unités au rendement) de Cogeco Communications, comme il est indiqué dans le tableau, en contrepartie desquels une somme a été facturée à Cogeco, comme il est indiqué à la rubrique « Dirigeants et administrateurs intéressés dans certaines opérations ».

- (2) Les chiffres indiqués pour l'exercice 2025 tiennent compte de la juste valeur à la date de l'octroi des attributions à base d'actions annuelles effectuées dans le cours normal des activités, majorée de la juste valeur à la date de l'octroi de l'octroi unique d'unités au rendement liées au programme de transformation. Cette attribution incitative unique, qui est entièrement à risque, a été conçue de manière à inciter les hauts dirigeants désignés à exécuter le programme de transformation stratégique pluriannuel de la Société.

La juste valeur à la date de l'octroi des unités au rendement liées au programme de transformation octroyées à chacun des hauts dirigeants désignés est prise en considération dans les chiffres indiqués et s'établit comme suit :

Nom	Attribution incitative liée au programme de transformation (valeur totale sur trois ans correspondant à la cible)
Frédéric Perron	2 200 000 \$
Patrice Ouimet	900 000 \$
Sean Brushett <sup>(1)</sup>	837 720 \$
Paul Cowling	400 000 \$
Linda Gillespie	900 000 \$

(1) La valeur des unités au rendement octroyées à M. Brushett est exprimée en dollars canadiens selon un cours du change de 1,3962 \$ CA pour 1,00 \$ US.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les motifs qui justifient l'octroi unique, les critères de rendement s'y rapportant et les conditions d'acquisition des droits sur les unités au rendement qui en font l'objet, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Octroi unique d'unités au rendement liées au programme de transformation ».

- (3) Les chiffres indiqués aux colonnes « Attributions à base d'actions » et « Attributions à base d'options et de DPVA » pour chaque exercice sont fondés sur la juste valeur à la date de l'octroi calculée comme suit :

Exercice	Type de prix d'octroi	Prix d'octroi de Cogeco	Prix d'octroi de Cogeco Communications	Date de l'octroi
2025	Cours sur 5 jours	62,40 \$	72,13 \$	11 novembre 2024
Premier octroi de 2024	Cours de clôture antérieur à la date de l'octroi	62,10 \$	62,44 \$	18 janvier 2024
Deuxième octroi de 2024		53,34 \$	55,97 \$	18 avril 2024
2023		58,02 \$	69,48 \$	31 octobre 2022

La colonne de 2024 comprend les octrois effectués à deux dates distinctes, soit l'octroi annuel régulier effectué le 18 janvier 2024 et l'octroi ultérieur destiné à M. Perron effectué le 18 avril 2024.

À noter que les chiffres indiqués aux colonnes « Attributions à base d'actions » et « Attributions à base d'options et de DPVA » pour M. Brushett tiennent compte uniquement de la valeur des actions subalternes à droit de vote de Cogeco Communications inc., étant donné que M. Brushett ne bénéficie pas d'attributions à base d'actions de Cogeco.

- (4) Valeur des régimes de retraite. Voir la rubrique « Tableau relatif aux régimes à prestations déterminées » pour MM. Perron, Ouimet et Cowling et pour M<sup>me</sup> Gillespie et la rubrique « Tableau relatif aux régimes à cotisations déterminées » pour M. Brushett.
- (5) Les avantages indirects dont la valeur n'excède pas le moindre de 50 000 \$ et de 10 % du salaire ne sont pas indiqués. M. Cowling a touché une prime de signature de 150 000 \$ qui lui a été versée sous forme de montant forfaitaire au cours de l'exercice 2025.
- (6) Les services du président et chef de la direction, du chef de la direction financière, du chef des opérations, du chef des affaires juridiques et corporatives et de la cheffe des ressources humaines sont fournis à la Société conformément à la convention de services de gestion décrite à la rubrique « Dirigeants et administrateurs intéressés dans certaines opérations ». La rémunération annuelle indiquée ci-dessus est versée par Cogeco en contrepartie des services fournis par ces cinq hauts dirigeants à Cogeco et à Cogeco Communications. Cette rémunération n'est pas répartie entre les deux Sociétés. Toutefois, ces hauts dirigeants ont bénéficié de certains octrois sous forme d'options d'achat d'actions subalternes à droit de vote de Cogeco Communications et de certaines attributions à base d'actions (unités au rendement) de Cogeco Communications, comme il est indiqué dans le tableau, en contrepartie desquels une somme a été facturée à Cogeco, comme il est indiqué à la rubrique « Dirigeants et administrateurs intéressés dans certaines opérations ».
- (7) Le président et chef de la direction, le chef de la direction financière, le chef des affaires juridiques et corporatives et la cheffe des ressources humaines sont rémunérés par Cogeco et leur attribution incitative à court terme est calculée selon les résultats de celle-ci (94,8 %).
- (8) Cette rémunération est payable par Breezeline. Les renseignements sur la rémunération de M. Brushett sont exprimés en dollars canadiens selon le cours du change de 1,3467 \$ CA pour 1,00 \$ US pour 2023, de 1,3606 \$ CA pour 1,00 \$ US pour 2024 et de 1,3962 \$ CA pour 1,00 \$ US pour 2025.
- (9) À titre de chef des opérations, M. Brushett était rémunéré par Breezeline. Son attribution incitative à court terme a été calculée selon les résultats de Breezeline pour l'exercice 2023 et pour l'exercice 2024 et selon les résultats de Cogeco Communications pour l'exercice 2025 (94,9 %).

## Octrois aux termes des régimes d'intéressement

Le tableau suivant présente, pour chaque octroi, toutes les options d'achat d'actions qui n'ont pas été levées et les unités incitatives et les unités au rendement sur lesquelles le détenteur n'a pas acquis les droits pour l'exercice clos le 31 août 2025. Grâce à ces options et sous réserve des restrictions applicables en matière d'acquisition des droits, les hauts dirigeants désignés ont le droit d'acquérir des actions subalternes à droit de vote de Cogeco et des actions subalternes à droit de vote de Cogeco Communications, selon le cas, aux termes du régime d'options d'achat d'actions applicable. Toutefois, aucune option d'achat d'actions n'a été attribuée à un haut dirigeant désigné dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions de Cogeco depuis 2001. Les attributions d'options d'achat d'actions dont les hauts dirigeants désignés ont bénéficié ont été faites dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions de Cogeco Communications.

Nom	Attributions d'options d'achat d'actions et de droits à la plus-value des actions				Attributions à base d'actions		
	Nombre de titres sous-jacents aux options non levées <sup>(1)</sup>	Prix de levée de l'option <sup>(2)</sup> (en dollars)	Date d'expiration de l'option	Valeur des options dans le cours non levées <sup>(3)</sup> (en dollars)	Nombre d'actions ou d'unités d'actions non acquises	Valeur au marché ou valeur de règlement des attributions à base d'actions non acquises <sup>(4)</sup> (en dollars)	Valeur au marché ou valeur de règlement des attributions à base d'actions acquises non réglées ou distribuées (en dollars)
Frédéric Perron	15 825	94,23	30 octobre 2030	–	64 463 <sup>(1)</sup>	4 143 705	
	11 175	100,78	16 novembre 2031	–	30 956 <sup>(5)</sup>	1 866 000	
	10 427	69,48	1 <sup>er</sup> novembre 2032	–			
	29 688	56,14	19 avril 2034	241 660			
	74 124	70,83	11 novembre 2034	–			
Patrice Ouimet	4 410	62,13	2 novembre 2026	9 482	22 715 <sup>(1)</sup>	1 460 123	
	23 325	85,20	7 novembre 2027	–	20 074 <sup>(5)</sup>	1 210 065	
	13 225	65,25	5 novembre 2028	–			
	20 650	114,30	4 novembre 2029	–			
	10 875	94,23	30 octobre 2030	–			
	11 500	100,78	16 novembre 2031	–			
	11 124	69,48	1 <sup>er</sup> novembre 2032	–			
	22 501	61,62	19 janvier 2034	59 817			
Sean Brushett	25 083	70,83	11 novembre 2034	–			
	1 875	100,78	16 novembre 2031	–	18 994 <sup>(1)</sup>	1 220 908	
	2 024	69,48	1 <sup>er</sup> novembre 2032	–			
	4 371	61,62	19 janvier 2034	11 627			
Paul Cowling	9 275	70,83	11 novembre 2034	–			
	3 839	65,12	29 août 2034	–	7 990 <sup>(1)</sup>	513 573	
	11 030	70,83	11 novembre 2034	–	4 547 <sup>(5)</sup>	274 069	
Linda Gillespie	5 050	113,30	19 avril 2032	–	16 632 <sup>(1)</sup>	1 069 134	
	7 768	61,62	19 janvier 2034	20 650	6 885 <sup>(5)</sup>	415 035	
	8 955	70,83	11 novembre 2034	–			

(1) Titre sous-jacent : actions subalternes à droit de vote de Cogeco Communications.

(2) Selon le cours de clôture à la TSX le jour de bourse ayant précédé la date de l'octroi des options de Cogeco Communications.

(3) La valeur des options dans le cours non levées de Cogeco Communications à la clôture de l'exercice correspond au cours de clôture du titre sous-jacent aux options à la TSX le 29 août 2025, soit 64,28 \$, moins le prix de levée des options.

(4) La valeur des unités d'actions de Cogeco Communications sur lesquelles les dirigeants n'avaient pas acquis les droits à la clôture de l'exercice correspond au cours de clôture à la TSX le 29 août 2025, soit 64,28 \$, et la valeur des unités d'actions de Cogeco sur lesquelles les dirigeants n'avaient pas acquis les droits à la clôture de l'exercice correspond au cours de clôture à la TSX le 29 août 2025, soit 60,28 \$.

(5) Titre sous-jacent : actions subalternes à droit de vote de Cogeco.

## Options d'achat d'actions – Valeur réalisée par les hauts dirigeants désignés au cours de l'exercice

Le tableau suivant indique le nombre d'options que les hauts dirigeants désignés ont levées et les sommes qu'ils ont réalisées au cours de l'exercice clos le 31 août 2025.

Nom	Nombre d'actions subalternes à droit de vote sous-jacentes aux options levées au cours de l'exercice	Prix de levée de l'option (en dollars)	Date de levée	Cours des actions subalternes à droit de vote à la date de levée (en dollars)	Valeur réalisée au cours de l'exercice (en dollars)
Frédéric Perron	AUCUNE	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Patrice Ouimet	AUCUNE	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Sean Brushett	AUCUNE	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Paul Cowling	AUCUNE	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Linda Gillespie	AUCUNE	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.

## Octrois aux termes des régimes d'intéressement – Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Le tableau suivant présente sommairement, pour chacun des hauts dirigeants désignés, la valeur globale qu'ils ont gagnée au moment où ils ont acquis les droits sur leurs options, leurs DPVA, leurs unités au rendement et leurs unités incitatives, ainsi que les primes qui leur ont été versées, au cours de l'exercice clos le 31 août 2025.

Nom	Attributions à base d'options <sup>(1)</sup> Valeur acquise au cours de l'exercice (en dollars)	Unités incitatives de Cogeco Communications <sup>(1)</sup> Valeur acquise au cours de l'exercice (en dollars)	Unités au rendement de Cogeco Communications <sup>(1)</sup> Valeur acquise au cours de l'exercice (en dollars)	Unités incitatives de Cogeco <sup>(2)</sup> Valeur acquise au cours de l'exercice (en dollars)	Unités au rendement de Cogeco <sup>(2)</sup> Valeur acquise au cours de l'exercice (en dollars)	Régimes d'intéressement autres qu'à base d'actions Valeur réalisée au cours de l'exercice (en dollars)
Frédéric Perron	104 889	109 136	259 877	–	–	1 194 858
Patrice Ouimet	47 288	–	114 049	117 581	122 913	480 524
Sean Brushett	9 186	19 632	30 844	–	–	364 220
Paul Cowling	–	–	–	–	–	240 631
Linda Gillespie	16 330	–	48 143	53 847	57 244	265 958

(1) Titre sous-jacent : actions subalternes à droit de vote de Cogeco Communications.

(2) Titre sous-jacent : actions subalternes à droit de vote de Cogeco.

## Régimes de rémunération différée

Le tableau suivant décrit les régimes d'intéressement à moyen et à long terme des hauts dirigeants désignés.

Régime	Période de rendement	Administration du régime	Acquisition et règlement
<b>Unités incitatives</b> Les octrois d'unités sont effectués selon un pourcentage du salaire de base.	Trois ans moins un jour (sous réserve d'une prolongation dans certaines circonstances)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le nombre d'unités incitatives octroyées est établi en fonction de ce qui suit : <ul style="list-style-type: none"> <li>la valeur monétaire de l'octroi;</li> <li>le cours sur cinq jours.</li> </ul> </li> <li>L'actif du régime est détenu en fiducie par Computershare, à titre de fiduciaire.</li> <li>La valeur d'une unité incitative est établie selon le cours sur cinq jours.</li> <li>La Société verse au fiduciaire une somme suffisante pour permettre à celui-ci d'acheter des actions sur le marché secondaire, d'une valeur équivalente à celle des unités incitatives, qui seront détenues pour le compte des participants.</li> <li>Les participants ne sont pas considérés comme des actionnaires de la Société du simple fait qu'ils détiennent des unités incitatives et n'ont aucun droit à ce titre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les unités incitatives sont acquises à leur détenteur à la fin de la période de trois ans moins un jour.</li> <li>Le détenteur d'unités incitatives a droit au règlement intégral de ses unités en actions à la fin de la période mentionnée ci-dessus seulement s'il est toujours au service de la Société.</li> <li>Le détenteur d'unités incitatives qui fait l'objet d'un congédiement motivé ou qui démissionne n'a pas droit au règlement de ses unités.</li> <li>En cas de décès, d'invalidité permanente ou de congédiement non motivé, le détenteur d'unités incitatives a droit au règlement partiel de ses unités selon la proportion que le nombre de jours de service écoulés entre la date de l'octroi et la date de la cessation d'emploi représente par rapport à la période d'acquisition des droits de trois ans.</li> <li>À son départ à la retraite, le détenteur d'unités incitatives a droit au règlement de la totalité ou d'une partie de ses unités incitatives selon son âge à ce moment-là et le nombre de ses années de service au sein de la Société.</li> <li>Le détenteur d'unités incitatives a droit au devancement de l'acquisition des droits sur ses unités en cas de changement de contrôle de la Société.</li> </ul>
<b>Unités au rendement</b> Les octrois sont effectués selon un pourcentage du salaire de base.	Trois ans moins un jour (sous réserve d'une prolongation dans certaines circonstances)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le nombre d'unités au rendement octroyées est établi en fonction de ce qui suit : <ul style="list-style-type: none"> <li>la valeur monétaire de l'octroi;</li> <li>le cours sur cinq jours.</li> </ul> </li> <li>L'actif du régime est détenu en fiducie par Computershare, à titre de fiduciaire.</li> <li>La valeur d'une unité au rendement est établie selon le cours sur cinq jours.</li> <li>La Société verse au fiduciaire une somme suffisante pour permettre à celui-ci d'acheter des actions sur le marché secondaire, d'une valeur équivalente à celle des unités au rendement, qui seront détenues pour le compte des participants.</li> <li>Les participants ont le droit de toucher des équivalents de dividendes sous forme d'unités au rendement supplémentaires, mais uniquement à l'égard des unités au rendement qui leur sont acquises.</li> <li>Les participants ne sont pas considérés comme des actionnaires de la Société du simple fait qu'ils détiennent des unités au rendement et n'ont aucun droit à ce titre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les unités au rendement sont acquises à leur détenteur à la fin de la période de trois ans moins un jour.</li> <li>Le détenteur d'unités au rendement a droit au règlement intégral de ses unités en actions à la fin de la période mentionnée ci-dessus seulement s'il est toujours au service de la Société et que les cibles de rendement cumulatives sur trois ans ont été atteintes ou dépassées.</li> <li>Le détenteur d'unités au rendement qui fait l'objet d'un congédiement motivé ou qui démissionne n'a pas droit au règlement de ses unités.</li> <li>En cas de décès, d'invalidité permanente ou de congédiement non motivé, le détenteur d'unités au rendement a droit au règlement partiel de ses unités selon la proportion que le nombre de jours de service écoulés entre la date de l'octroi et la date de la cessation d'emploi représente par rapport à la période de rendement de trois ans.</li> <li>À son départ à la retraite, le détenteur d'unités au rendement a droit au règlement de la totalité ou d'une partie de ses unités au rendement selon son âge à ce moment-là et le nombre de ses années de service au sein de la Société.</li> <li>Le détenteur d'unités au rendement a droit au devancement de l'acquisition des droits sur ses unités en cas de changement de contrôle de la Société.</li> </ul>



Régime	Période de rendement	Administration du régime	Acquisition et règlement
<b>Options d'achat d'actions et DPVA</b> Les octrois d'options d'achat d'actions et de DPVA sont effectués selon un pourcentage du salaire de base.	10 ans	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le nombre d'options et de DPVA octroyés est établi en fonction de ce qui suit : <ul style="list-style-type: none"> <li>la valeur monétaire de l'octroi;</li> <li>le cours sur cinq jours.</li> </ul> </li> <li>Le prix de levée d'une option et le prix d'exercice d'un DPVA ne doivent pas être inférieurs au cours sur cinq jours à la date de l'octroi.</li> <li>Les options et les DPVA ne sont pas cessibles.</li> <li>Aucune personne ne peut détenir des options visant plus de 5 % des actions subalternes à droit de vote alors émises et en circulation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les options d'achat d'actions et les DPVA sont acquis à leur détenteur en tranches annuelles égales sur une période de cinq ans.</li> <li>Le régime d'options prévoit que certains événements, y compris le congédiement motivé, le congédiement non motivé, le fait qu'une filiale de la Société ou une entité contrôlée par la Société cesse d'être admissible à ce titre, le départ à la retraite, le décès ou l'invalidité de longue durée, peuvent faire en sorte que le détenteur perde ses droits sur une attribution ou peuvent réduire la période pendant laquelle il acquiert des droits sur une attribution, s'il y a lieu, sous réserve du pouvoir discrétionnaire du conseil de prendre d'autres dispositions. Pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Régime d'options d'achat d'actions » ci-après.</li> </ul>

## Régime d'options d'achat d'actions

Le régime d'options d'achat d'actions (le « régime d'options ») permet au conseil d'administration de la Société d'octroyer aux employés clés à temps plein et aux hauts dirigeants de la Société et de ses filiales des options leur permettant d'acquérir jusqu'à 1 545 700 actions subalternes à droit de vote, soit 9,6 % des actions subalternes à droit de vote en circulation de la Société.

Le tableau suivant présente le nombre d'actions en réserve au 31 août 2025.

	Nombre d'actions subalternes à droit de vote au 31 août 2025	Pourcentage des actions subalternes à droit de vote et des actions à droits de vote multiples en circulation au 31 août 2025
Actions pouvant être émises au moment de la levée des options en circulation	0	0,0 %
Actions pouvant être émises au moment de la levée des options pouvant servir à des octrois	434 149	4,5 %
Actions restantes réservées à des fins d'émission <sup>(1)</sup>	434 149	4,5 %
Actions pouvant être émises au moment de la levée des options octroyées au cours de l'exercice clos le 31 août 2025 <sup>(2)</sup>	0	0 %

(1) On l'appelle le « ratio de dilution ».

(2) On l'appelle le « taux d'absorption »; ce taux est fonction du nombre moyen pondéré d'actions de participation en circulation. Au cours des exercices 2023 et 2024, le taux d'absorption était nul.

Le prix de levée des options octroyées aux termes du régime d'options est établi par le conseil d'administration à la date de l'octroi et ne doit pas être inférieur au cours de clôture des actions subalternes à droit de vote de la Société à la TSX le jour de bourse précédant la date de l'octroi.

Les options sont acquises à leur détenteur en tranches égales successives sur une période pouvant aller jusqu'à cinq ans après la date de l'octroi. Le conseil d'administration de la Société peut, à sa discrétion, devancer l'acquisition des options émises aux termes du régime d'options dans les cas suivants : la vente de l'actif de la Société ou de Cogeco Communications, la fusion de la Société ou de Cogeco Communications avec une autre entreprise ou au sein d'une autre entreprise, la répartition de l'actif de la Société ou de Cogeco Communications ou la présentation d'une offre publique d'achat visant les actions de la Société ou de Cogeco Communications.

Les options doivent être levées à l'intérieur de leur durée, qui ne peut dépasser 10 ans après la date de l'octroi. Si un employé fait l'objet d'un congédiement motivé, ses options prennent fin avec effet immédiat et aucune partie de celles-ci ne peut donc être levée. Si le congédiement n'est pas motivé, l'employé pourra lever les options sur lesquelles il a acquis les droits pendant la période de 30 jours suivant la date de la cessation d'emploi ou à l'intérieur d'un délai supplémentaire de 150 jours que le président et chef de la direction de la Société pourrait lui accorder, à sa discrétion.

Le régime d'options comporte un mécanisme d'aliénation automatique qui permet à un détenteur d'options de choisir d'autoriser un tiers, pendant les six derniers mois de la période de levée de ses options, à lever les options du détenteur qui n'ont pas été levées, à vendre la totalité des actions subalternes à droit de vote achetées au moment de la levée et à verser au détenteur d'options le produit de la vente, déduction faite des frais de levée et des frais de courtage applicables, à l'entière discrétion du tiers. Ce mécanisme vise à protéger le détenteur d'options et à faire en sorte que ses options n'expirent pas sans avoir été levées si une interdiction d'opérations est imposée pendant les six derniers mois de la période de levée.

Aucune option d'achat d'actions subalternes à droit de vote de la Société n'a été octroyée aux dirigeants ou aux employés de la Société depuis 2001. De même, aucune option d'achat d'actions de la Société n'a été octroyée aux administrateurs de la Société à ce titre.

## Titres dont l'émission a été autorisée aux termes des régimes de rémunération à base de titres de participation

Le tableau suivant présente, en date du 31 août 2025, les régimes de rémunération aux termes desquels des titres de participation de la Société peuvent être émis.

Catégorie de régime	Nombre de titres devant être émis au moment de la levée des options ou de l'exercice des bons de souscription ou droits en circulation	Prix de levée ou d'exercice moyen pondéré des options, bons de souscription ou droits en circulation (en dollars)	Nombre de titres pouvant servir aux émissions futures aux termes des régimes (à l'exclusion des titres indiqués dans la première colonne)
Régime d'options de la Société approuvé par les actionnaires	0	0	434 149

Le régime d'options de la Société est le seul régime de rémunération aux termes duquel des titres de participation (c'est-à-dire des actions subalternes à droit de vote) de la Société peuvent être émis. Il est décrit à la rubrique « Régimes de rémunération différée ».

## Régimes de retraite

Régime de base	91
Programme d'allocation supplémentaire après retraite pour les dirigeants admissibles	92
Régime de retraite américain	92
Tableau relatif aux régimes à cotisations déterminées	93
Tableau relatif aux régimes à prestations déterminées	93
Gouvernance des régimes de retraite	94

### Régime de base

Cogeco et Cogeco Communications offrent à leurs dirigeants canadiens un régime de retraite contributif à prestations déterminées (le « régime de base »). Le régime de Cogeco et celui de Cogeco Communications sont identiques. Les dispositions principales de ce régime sont résumées comme suit :

Disposition	Description
Cotisations du participant	Montant maximal de 3 500 \$ par année
Âge normal de la retraite (sans réduction des rentes)	62 ans
Formule de rente	Selon le montant de la rémunération du dirigeant, la rente normale est égale à la rente maximale prescrite par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada).
Âge de la retraite anticipée	Au moins 52 ans
Réduction en cas de départ à la retraite avant 62 ans	La rente sera réduite de 0,5 % pour chaque mois entre la date effective de la retraite et la date de la retraite normale.
Coordination avec les régimes publics	Non
Formes de rente	<p><b>Sans conjoint admissible au moment de la retraite :</b> Garantie de 120 versements mensuels. D'autres formes de rente sont offertes sur une base d'équivalence actuarielle.</p> <p><b>Avec conjoint admissible au moment de la retraite :</b> Rente viagère au conjoint égale à 60 % de la rente réduite sur une base de valeur actuarielle équivalente à la rente comportant une garantie de 120 versements mensuels. D'autres formes de rente sont offertes sur une base d'équivalence actuarielle.</p>
Indexation	Aucune

## Programme d'allocation supplémentaire après retraite pour les dirigeants admissibles

En plus du régime de retraite en vigueur, Cogeco et sa filiale, Cogeco Communications, offrent un programme d'allocation supplémentaire après retraite aux dirigeants canadiens admissibles (le « programme d'allocation supplémentaire »), qui vise à prévoir un revenu de retraite supplémentaire en excédent du montant payable aux termes du régime de base. Le programme de Cogeco et celui de Cogeco Communications sont identiques. Les modalités du programme d'allocation supplémentaire varient selon que les dirigeants admissibles ont commencé à participer au programme avant le 1<sup>er</sup> septembre 2002 ou depuis cette date. Le programme d'allocation supplémentaire est capitalisé en partie au moyen d'un mécanisme appelé « convention de retraite ».

Disposition	Description
Cotisations du participant	Aucune
Âge normal de la retraite (sans réduction des rentes)	62 ans
Formule de rente	2 % du salaire moyen, moins le plafond fixé par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada), pour chaque année de service crédité aux termes de ce programme
Salaire moyen	Établi selon les cinq salaires ouvrant droit à pension les plus élevés gagnés par le dirigeant admissible
Salaire ouvrant droit à pension	<p><b>Participants ayant commencé à participer au programme avant le 1<sup>er</sup> septembre 2002 :</b></p> <p>Salaire de base ainsi que la totalité des primes et des commissions et la tranche imposable de l'indemnité pour utilisation d'un véhicule versée au cours de l'exercice pertinent</p> <p><b>Participants ayant commencé à participer au programme depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2002 :</b></p> <p>Salaire de base pour l'exercice visé</p>
Âge de la retraite anticipée	Au moins 52 ans
Réduction en cas de départ à la retraite avant 62 ans	La rente sera réduite de 0,5 % pour chaque mois entre la date effective de la retraite et la date de la retraite normale.
Coordination avec les régimes publics	Non
Formes de rente	Mêmes formes que celles du régime de base
Indexation	Aucune
Acquisition des droits	Deux ans

## Régime de retraite américain

M. Brushett participe au régime de retraite américain, qui est un régime de retraite à cotisations déterminées établi conformément à l'article 401(k) de l'*Internal Revenue Code* des États-Unis. Ce régime est offert aux employés non syndiqués. Les participants peuvent y verser des cotisations à imposition reportée facultatives, sous réserve des restrictions imposées par l'Internal Revenue Service des États-Unis (l'« IRS »). Pour les employés qui comptent deux mois de service révolus, l'employeur verse une cotisation correspondant à 50 % de la cotisation de l'employé, jusqu'à concurrence de 5,0 % de la rémunération de ce dernier. La cotisation de contrepartie est assujettie aux restrictions imposées par l'IRS. L'employeur peut limiter les cotisations des employés dont la rémunération est élevée à un montant inférieur au plafond prévu par la loi afin de se conformer aux exigences en matière de non-discrimination de l'IRS. L'employeur peut également verser une cotisation discrétionnaire à titre de participation aux bénéfices. Aucune cotisation de ce type n'a été versée pour l'exercice clos le 31 août 2025. Toutes les cotisations patronales deviennent acquises au participant graduellement sur une période de deux ans. Toutefois, elles lui deviennent entièrement acquises si celui-ci travaille toujours à la date normale de la retraite ou à la date de sa retraite anticipée ou en cas de décès ou d'invalidité. Toutes les cotisations sont investies dans divers fonds de placement que le participant choisit. Le texte qui précède décrit les dispositions principales du régime en date du 1<sup>er</sup> avril 2023.

## Tableau relatif aux régimes à prestations déterminées

Le tableau suivant présente, pour chacun des hauts dirigeants désignés canadiens, le nombre d'années de service crédité à la fin de l'exercice clos le 31 août 2025, les rentes viagères annuelles payables selon le nombre d'années de service crédité à la clôture de l'exercice et prévues à l'âge de 65 ans, l'obligation cumulée au début de l'exercice et à la clôture de l'exercice et la différence entre ces deux sommes, répartie entre la variation attribuable à des éléments rémunérateurs et non rémunérateurs.

Nom	Nombre d'années de service crédité	Rentes viagères annuelles payables		Obligation cumulée	Éléments rémunérateurs	Éléments non rémunérateurs	Obligation cumulée
	À la clôture de l'exercice	À la clôture de l'exercice (en dollars)	À l'âge de 65 ans (en dollars)	Au début de l'exercice (en dollars)	(en dollars)	(en dollars)	À la clôture de l'exercice (en dollars)
(A)	(B)	(C1)	(C2)	(D)	(E)	(F)	(G)
Frédéric Perron	5,0/5,0	76 000	301 000	622 000	275 000	71 000	968 000
Patrice Ouimet	10,8/10,8	137 000	285 000	1 371 000	133 000	66 000	1 570 000
Paul Cowling	1,2/1,2	12 000	144 000	16 000	93 000	12 000	121 000
Linda Gillespie	3,4/3,4	28 000	102 000	233 000	136 000	20 000	389 000

Dans le tableau qui précède, tous les chiffres se rapportent au régime de base et au programme d'allocation supplémentaire, sauf à la colonne (B) où le premier chiffre correspond au nombre d'années de service crédité du régime de base, suivi du nombre d'années de service crédité du programme d'allocation supplémentaire. Les rentes viagères annuelles illustrées aux colonnes (C1) et (C2) sont estimées d'après la rémunération moyenne du haut dirigeant désigné canadien au 31 août 2025 et selon le plafond fiscal applicable pour 2025. La variation attribuable aux éléments rémunérateurs indiquée à la colonne (E) correspond au coût des services rendus au cours de l'exercice, déduction faite des cotisations salariales, plus l'effet de la différence entre la rémunération réelle et la rémunération estimative sur la valeur de l'obligation et sur le coût des services rendus. La variation attribuable aux éléments non rémunérateurs indiquée à la colonne (F) comprend tous les éléments qui ne sont pas rémunérateurs, comme les modifications des hypothèses actuarielles, les cotisations salariales et l'intérêt sur la valeur de l'obligation et le coût des services rendus au cours de l'exercice.

## Tableau relatif aux régimes à cotisations déterminées

Le tableau suivant présente des renseignements sur la somme cumulée par M. Brushett dans le cadre du régime de retraite américain, au début et à la clôture de l'exercice, ainsi que la somme cotisée par l'employeur.

Nom	Valeur cumulée au début de l'exercice <sup>(1)</sup> (en dollars)	Éléments rémunérateurs (en dollars)	Valeur cumulée à la clôture de l'exercice (en dollars)
(A)	(B)	(C)	(D)
Sean Brushett	48 000	13 000	65 000

(1) M. Brushett a adhéré au régime en 2020.

La valeur cumulée au début de l'exercice correspond à la somme au 30 septembre 2024, et la valeur cumulée à la clôture de l'exercice, à la somme au 30 septembre 2025. Les éléments rémunérateurs indiqués à la colonne (C) correspondent au montant des cotisations versées par l'employeur au cours de l'exercice. La somme indiquée à la colonne (C) a été convertie en dollars canadiens selon le cours du change de la Banque du Canada, soit 1,00 \$ US = 1,3962 \$ CA. Il s'agit du cours moyen sur 12 mois de l'exercice. La somme indiquée à la colonne (D) a été convertie en dollars canadiens selon le cours du change de la Banque du Canada, soit 1,00 \$ US = 1,3499 \$ CA en 2024 et 1,00 \$ US = 1,3921 \$ CA en 2025. Il s'agit du cours du change du dernier jour de bourse qui précède le 30 septembre de chaque année ou correspond à cette date. La valeur cumulée varie d'un exercice à l'autre en fonction des cotisations salariales et patronales, du revenu de placement et de l'affectation des frais administratifs et elle tient compte également du cours du change.

## Gouvernance des régimes de retraite

Le conseil a mis en place un processus qui lui permet de s'assurer de la saine gouvernance des régimes de retraite de la Société. Le conseil délègue cette responsabilité au comité des ressources humaines qui, conformément à sa charte, est chargé d'examiner régulièrement les tendances et les faits nouveaux relatifs aux régimes de retraite nord-américains et de présenter des recommandations au conseil sur tous les régimes de retraite de la Société et les modifications importantes, s'il y a lieu, à apporter à ceux-ci. Plus précisément, le comité a aussi la responsabilité de surveiller et d'examiner, au besoin, l'administration, le financement et les placements des régimes de retraite et de surveiller le processus de sélection des gestionnaires de fonds.

Le comité examine chaque année le rendement obtenu par le gestionnaire des placements des régimes de retraite à prestations déterminées. Il importe de souligner que les régimes de retraite à prestations déterminées de la Société comptent peu de participants et que les nouveaux employés ne peuvent y adhérer que s'ils sont des dirigeants admissibles; le risque pour la Société s'en trouve donc amoindri.

Le comité examine également chaque année l'administration et le rendement du régime à cotisations déterminées des employés de l'Ontario et du régime enregistré d'épargne retraite des employés du Québec qui ne participent pas aux régimes de retraite à prestations déterminées dont il est question ci-dessus.

## Indemnités en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle

Quatre des hauts dirigeants désignés, soit MM. Perron, Ouimet et Cowling et M<sup>me</sup> Gillespie, ont conclu respectivement un contrat d'emploi d'une durée indéterminée avec Cogeco et Cogeco Communications. M. Brushett a conclu un contrat d'emploi d'une durée indéterminée avec Breezeline. Conformément à ces contrats, chacune de ces personnes, en plus de son salaire de base, est admissible à une prime annuelle établie selon les critères de rendement décrits ci-dessus. Chacune d'entre elles peut recevoir des unités incitatives, des unités au rendement ou des options d'achat d'actions aux termes des RILT décrits ci-dessus.

Le contrat d'emploi de M. Perron prévoit, en cas de cessation d'emploi involontaire, sauf s'il s'agit d'un congédiement motivé, le versement d'une somme correspondant à 24 mois de son salaire annuel, majorée du montant de sa prime cible et de son indemnité pour utilisation d'un véhicule. Le contrat d'emploi de M. Ouimet prévoit, en cas de cessation d'emploi involontaire, sauf s'il s'agit d'un congédiement motivé, le versement d'une somme pouvant atteindre jusqu'à 18 mois de son salaire annuel, majorée du montant de sa prime cible et de son indemnité pour utilisation d'un véhicule. Le contrat d'emploi de M. Brushett prévoit, en cas de cessation d'emploi involontaire, sauf s'il s'agit d'un congédiement motivé, le versement d'une somme correspondant à son salaire de base annuel, majorée du montant de sa prime en espèces annuelle cible. M. Brushett est aussi admissible, à son choix, à la poursuite de l'assurance médicale pendant la période d'indemnité. Le contrat d'emploi de M. Cowling prévoit, en cas de cessation d'emploi involontaire, sauf s'il s'agit d'un congédiement motivé, le versement d'une somme correspondant au moins à 15 mois et au plus à 18 mois de son salaire annuel, majorée du montant de sa prime cible et de son indemnité pour utilisation d'un véhicule. Le contrat d'emploi de M<sup>me</sup> Gillespie prévoit, en cas de cessation d'emploi involontaire, sauf s'il s'agit d'un congédiement motivé, le versement d'une somme correspondant à 12 mois de son salaire annuel, majorée du montant de sa prime cible et de son indemnité pour utilisation d'un véhicule.

MM. Perron, Ouimet et Cowling et M<sup>me</sup> Gillespie sont également admissibles au régime de rémunération spéciale pour les membres de la haute direction en cas de changement de contrôle de la Société (le « régime spécial »). Le régime spécial a pour objectif d'offrir une indemnisation au moyen du versement d'une indemnité de cessation d'emploi (y compris le salaire et la prime) de 24 mois, de la poursuite des avantages sociaux, du devancement des droits de levée d'unités incitatives, d'unités au rendement et d'options d'achat d'actions et de mesures de protection connexes en cas de changement de contrôle de la Société entraînant la cessation de leur emploi, cette situation étant aussi appelée un « événement déclencheur double ».

À cette fin, un « changement de contrôle » surviendrait, par exemple, si l'un ou l'autre ou plusieurs des descendants, au sens donné à ce terme dans le *Code civil du Québec*, de feus Henri et Marie-Jeanne Audet (la « famille Audet ») cessaient de détenir, directement ou indirectement, la majorité des actions comportant droit de vote, ou si d'autres événements, comme une fusion, une vente d'éléments d'actif ou un changement dans la majorité du conseil de la Société, se produisaient.

Le tableau suivant présente sommairement les indemnités et les avantages sociaux auxquels les hauts dirigeants désignés qui sont des employés actifs de la Société auraient eu droit si la cessation de leur emploi était survenue au 31 août 2025.

Type de cessation d'emploi	Indemnité de cessation d'emploi	Prime	Options	Unités incitatives	Unités au rendement	Avantages sociaux	Prestations de retraite
Départ à la retraite	Aucune indemnité supplémentaire						
Démission	Aucune indemnité supplémentaire						
Congédiement non motivé	Salaire annuel, prime cible et indemnité pour utilisation d'un véhicule multipliés par un coefficient établi selon le nombre d'années de service	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire	Les unités non acquises deviennent acquises selon un calcul au prorata. <sup>(1)</sup>	Les unités non acquises deviennent acquises selon un calcul au prorata. <sup>(1)</sup>	Aucun paiement supplémentaire <sup>(1)</sup>	Aucun paiement supplémentaire
Congédiement non motivé faisant suite à un changement de contrôle	(Salaire et prime cible) x deux ans	Aucun paiement supplémentaire	Les options non acquises deviennent acquises après le changement de contrôle. Devancement des droits de levée	Les unités non acquises deviennent acquises après le changement de contrôle.	Les unités non acquises deviennent acquises après le changement de contrôle.	Coût des primes versées par l'employeur à l'assurance collective x deux ans, indemnité pour utilisation d'un véhicule pour une année, coût des services de planification financière et frais de réinstallation	Valeur des prestations cumulées dans le régime de retraite pour deux années supplémentaires
Congédiement motivé	Aucune indemnité payable	Aucune indemnité payable	Aucune indemnité payable	Aucune indemnité payable	Aucune indemnité payable	Aucune indemnité payable	Aucun paiement supplémentaire aux fins du régime de base et du régime de retraite américain. Programme d'allocation supplémentaire : aucune indemnité payable

(1) Le calcul proportionnel est fait comme suit : le nombre de jours de la période d'acquisition des droits pendant lesquels le participant était un employé est divisé par le nombre de jours de la période d'acquisition des droits (trois ans moins un jour). Le calcul tient compte de tous les dividendes réalisés sur les unités au rendement.



Le tableau suivant présente sommairement les paiements supplémentaires estimatifs et la valeur des autres avantages qui auraient été offerts aux hauts dirigeants désignés (autres que ceux dont l'emploi a pris fin au cours de l'exercice 2025) si leur emploi avait pris fin le 31 août 2025.

Type de cessation d'emploi	Indemnité de cessation d'emploi \$	Prime \$	Options/Droits à la plus-value des actions \$		Unités incitatives \$		Unités au rendement \$		Avantages sociaux \$	Prestations de retraite \$	Montant total du règlement \$
			Cogeco	Cogeco Communi- cations	Cogeco	Cogeco Communi- cations	Cogeco	Cogeco Communi- cations			
Frédéric Perron – Président et chef de la direction											
Congédiement non motivé	4 690 000				249 743	249 042	268 590	1 407 813			6 865 188
Congédiement non motivé faisant suite à un changement de contrôle <sup>(1)</sup>	4 620 000		0	242 088	899 076	341 712	966 923	3 801 992	82 146	253 000	11 206 937
Patrice Ouimet – Chef de la direction financière											
Congédiement non motivé	1 805 324				331 195	0	378 232	586 220			3 100 971
Congédiement non motivé faisant suite à un changement de contrôle <sup>(1)</sup>	2 364 698		0	47 853	571 153	0	638 912	1 460 123	54 173	244 000	5 380 912
Sean Brushett – Chef des opérations											
Congédiement non motivé	933 955				0	67 740	0	368 770			1 370 465
Congédiement non motivé faisant suite à un changement de contrôle <sup>(1)</sup>	1 867 910		0	9 301	0	137 109	0	1 083 798	73 099	178 000	3 349 218
Paul Cowling – Chef des affaires juridiques et corporatives											
Congédiement non motivé	1 173 676				50 535	0	53 807	155 723			1 433 741
Congédiement non motivé faisant suite à un changement de contrôle <sup>(1)</sup>	1 522 500		0	0	132 737	0	141 332	513 573	58 395	0	2 368 537
Linda Gillespie – Cheffe des ressources humaines											
Congédiement non motivé	782 314				111 655	0	127 278	357 014			1 378 261
Congédiement non motivé faisant suite à un changement de contrôle <sup>(1)</sup>	1 522 277		0	16 520	196 091	0	218 944	1 069 134	63 696	176 000	3 262 612

(1) Sans tenir compte de l'indemnité pour utilisation d'un véhicule.

## Assurance de la responsabilité civile des administrateurs et des dirigeants

La Société participe à une assurance de la responsabilité civile pour les administrateurs et les dirigeants des sociétés du groupe Cogeco dont le montant de garantie est de 100 000 000 \$ (y compris la garantie A d'assurance de carence de 20 millions \$), sous réserve d'une franchise maximale de 1 500 000 \$ par sinistre. La part des primes payables pour cette assurance qui est assumée par la Société est d'environ 54 431 \$ par année. Selon cette police d'assurance, la Société reçoit le remboursement des paiements effectués aux termes des dispositions d'indemnisation pour le compte des administrateurs et des dirigeants. Les administrateurs et les dirigeants sont protégés des actions, des erreurs ou des omissions commises dans l'exercice de leurs fonctions en cette qualité. Les exclusions comprennent notamment les actes illégaux qui entraînent un profit personnel, ainsi que d'autres cas expressément prévus dans la police.

## Endettement des administrateurs et des dirigeants

La Société a pour politique de ne pas accorder de prêt à ses administrateurs, dirigeants ou employés ou aux personnes avec lesquelles ceux-ci ont des liens, sauf s'il s'agit de prêts de caractère courant au sens de la réglementation canadienne des valeurs mobilières. Aucun prêt qui ne serait pas de caractère courant n'a été accordé au cours des dernières années.

## Dirigeants et administrateurs intéressés dans certaines opérations

Cogeco détient 28,4 % des actions de participation de Cogeco Communications, représentant 79,9 % des droits de vote rattachés aux actions comportant droit de vote de Cogeco Communications.

Cogeco fournit des services de direction et d'administration à Cogeco Communications aux termes de la convention de services de gestion (la « convention »). La méthode de calcul des honoraires de gestion est fondée sur les coûts engagés par Cogeco, plus une majoration raisonnable. Les honoraires de gestion peuvent être rajustés, à la demande de Cogeco Communications ou de la Société, pendant la durée de la convention. Pour l'exercice 2025, les honoraires de gestion versés à Cogeco ont totalisé 18,2 millions \$, par rapport à 21,0 millions \$ pour le dernier exercice.

Cogeco Communications ne verse aucune rémunération directe aux hauts dirigeants de Cogeco. Cependant, au cours des exercices 2025 et 2024, elle leur a octroyé des options d'achat d'actions et des unités au rendement, soit 143 978 options d'achat d'actions (203 326 en 2024) et 89 991 unités au rendement (31 473 en 2024), à titre de hauts dirigeants de Cogeco Communications. Au cours de l'exercice 2025, Cogeco Communications a facturé à Cogeco 814 000 \$ (852 000 \$ en 2024), 136 000 \$ (80 000 \$ en 2024) et 1 643 000 \$ (887 000 \$ en 2024) à l'égard des options d'achat d'actions, des unités incitatives et des unités au rendement, respectivement, qu'elle avait octroyées à ces hauts dirigeants.

Aucune autre opération importante n'a été conclue avec une personne apparentée pendant les périodes visées.

## Autres questions

La direction n'est au courant d'aucune question devant être soumise à l'assemblée, autre que celles qui sont indiquées dans l'avis de convocation. Si, toutefois, d'autres questions étaient dûment soumises à l'assemblée, les personnes qui sont nommées dans la procuration ci jointe voteront sur ces questions comme elles le jugeront à propos.

## Renseignements supplémentaires

Les renseignements financiers de la Société figurent dans ses états financiers consolidés audités et son rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 août 2025. On peut consulter ces documents et des renseignements supplémentaires sur la Société sur le site Web de SEDAR+, à l'adresse [www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca), et les obtenir en s'adressant au secrétaire de la Société, à son siège social au 1, Place Ville Marie, bureau 3301, Montréal (Québec) H3B 3N2, téléphone 514 764-4700. La Société peut exiger le paiement de frais raisonnables si la demande émane d'une personne qui n'est pas l'un de ses actionnaires.

## Relations avec les actionnaires

La Société croit en l'importance d'un dialogue franc et constructif avec les actionnaires. Afin de faciliter le respect de cet engagement, elle s'est dotée d'une politique relative aux relations avec les actionnaires qui prévoit la façon dont les actionnaires peuvent communiquer avec le conseil et donne un aperçu de la façon dont la direction interagit avec les actionnaires.

Entre les assemblées annuelles, la Société met à la disposition des actionnaires un processus transparent qui leur permet de communiquer avec le conseil, y compris le président du conseil d'administration, l'administrateur principal et les présidents des comités. La Société communique régulièrement avec les actionnaires et les autres parties prenantes par divers moyens, y compris la notice annuelle, la circulaire d'information, les rapports trimestriels, les communiqués de presse, son site Web, les congrès organisés dans le secteur, les conférences téléphoniques trimestrielles avec les investisseurs et d'autres réunions auxquelles participent des membres de la direction ou du conseil.

Cette année, certains membres du conseil ou de la haute direction ont tenu des réunions fructueuses avec des groupes comme la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance (« CCGG ») et l'Association des actionnaires pour la recherche et l'éducation (« SHARE »). Les discussions tenues avec ces organismes ont porté sur toute une gamme de sujets importants, y compris les pratiques exemplaires en matière de gouvernance, la composition et les fonctions de surveillance du conseil, la rémunération des dirigeants et la démarche de la Société en matière de développement durable. Ces échanges précieux nous permettent de suivre l'évolution des normes de gouvernance et d'éclairer notre examen des renseignements que nous communiquons, ce qui cadre avec notre engagement de donner des renseignements utiles et pertinents à tous les actionnaires et à toutes les parties prenantes.

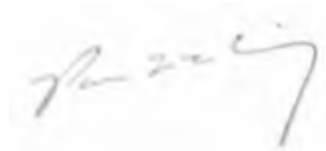
Le conseil a désigné le secrétaire de la Société à titre de mandataire chargé de recevoir et d'examiner les communications et les demandes de rencontres qui lui sont adressées. Il revient au secrétaire de décider si l'objet de la communication relève véritablement du conseil ou s'il convient plutôt d'acheminer la communication à la direction. Les actionnaires peuvent envoyer leurs demandes de renseignements, leurs observations ou leurs suggestions au conseil par courrier électronique, à l'adresse [conseildadministration@cogeco.com](mailto:conseildadministration@cogeco.com), ou par la poste (en indiquant « Confidentiel » sur l'enveloppe) à l'attention du bureau du secrétaire de la Société, au 1, Place Ville Marie, bureau 3301, Montréal (Québec) H3B 3N2.

La politique relative aux relations avec les actionnaires donne de plus amples renseignements à ce sujet; on peut la consulter sur le site Web de la Société, à l'adresse <https://corpo.cogeco.com/cqo/fr/investisseurs/assemblees-des-actionnaires/>.

## Approbation de la circulaire d'information

Le conseil d'administration de la Société a approuvé le contenu de la présente circulaire d'information et en a autorisé l'envoi.

Le chef des affaires juridiques et corporatives et secrétaire,



Paul Cowling

## Annexe A – Propositions d'un actionnaire

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), dont les bureaux sont situés au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, a soumis trois propositions, lesquelles sont énoncées ci-dessous. Le MÉDAC est un actionnaire de la Société depuis le 21 juin 2010 et détenait 45 actions subalternes à droit de vote en date du 26 août 2025.

### Assemblées annuelles en personne

**Il est proposé que les assemblées annuelles de la société se tiennent en personne, les assemblées virtuelles pouvant s'y ajouter à titre complémentaire, sans remplacer les assemblées en personne.**

### Argumentaire

Étant donné que les assemblées annuelles en personne sont le seul moment dans l'année où les actionnaires peuvent rencontrer et échanger avec les membres du conseil d'administration et de la haute direction sur les enjeux de l'entreprise, il est de première importance que ce dialogue soit préservé et fasse l'objet d'un encouragement compte tenu des bénéfices qu'il procure.

Rappelons que les ACVM ont récemment revu leurs indications pour encourager les émetteurs à tenir leurs assemblées annuelles à la fois virtuellement et en personne<sup>6</sup>, que la Coalition canadienne pour la bonne gouvernance<sup>7</sup> déconseille de tenir ces assemblées virtuellement uniquement puisque cette formule peut avoir comme impact de limiter l'expression de la voix des actionnaires et que l'un des nouveaux critères qui seront utilisés par les *Board Games* du *Globe and Mail* pour évaluer la bonne gouvernance des organisations sera de favoriser les assemblées hybride [sic], aucun point n'étant accordé aux entreprises qui tiendront leurs assemblées uniquement en personne ou virtuellement.

Autant encourage-t-on une présence en personne accrue des employés pour stimuler les échanges et l'esprit d'équipe, autant devrions-nous reconnaître l'importance de conserver la tenue des assemblées annuelles en personne tout en offrant la possibilité du virtuel.

Il a bien sûr été constaté que l'assemblée annuelle de Cogeco qui a eu lieu en 2025 était au format hybride, soit une assemblée en personne à laquelle il était également possible de participer virtuellement. Cela est mieux qu'une assemblée strictement virtuelle, oui. Aussi, la présente proposition d'actionnaire vise à ce que Cogeco s'engage au maintien de l'assemblée en personne pour l'avenir.

### Réponse du conseil de Cogeco

La Société reconnaît l'importance des relations avec les actionnaires et estime que l'assemblée annuelle est une excellente occasion pour les actionnaires d'interagir directement avec les membres du conseil d'administration et de la direction. Au cours des dernières années, la Société a varié le mode de tenue de son assemblée annuelle : en 2022, elle a adopté le mode virtuel, en 2023, elle a tenu son assemblée en personne, elle est revenue au mode virtuel en 2024 et, enfin, en 2025, elle a choisi le mode hybride, c'est-à-dire que les actionnaires pouvaient soit assister à l'assemblée, soit y participer en ligne. Sur cette période de quatre ans, le nombre total de participants a été sensiblement plus élevé lorsque l'assemblée était tenue en mode virtuel ou hybride que lorsqu'elle était tenue en personne uniquement. Toutefois, il convient de noter que le système de compilation des présences virtuelles qui est utilisé à l'assemblée pourrait exclure les invités qui sont des actionnaires, mais ne se sont pas inscrits à ce titre à l'assemblée. Il se peut aussi qu'il ne tienne pas compte du nombre de propriétaires véritables qui sont représentés à l'assemblée, car les voix exprimées par ceux-ci pourraient avoir été agrégées et inscrites au nom de leur intermédiaire.

L'assemblée annuelle de 2026 se tiendra en mode hybride, ce qui permettra aux actionnaires d'y assister en personne ou d'y participer virtuellement. Cette façon de procéder vise à maximiser l'accessibilité tout en préservant les avantages du dialogue qui peut avoir lieu uniquement entre deux personnes qui se rencontrent en chair et en os.

<sup>6</sup> <https://www.autorites-valeurs-mobilieres.ca/nouvelles/les-autorites-en-valeurs-mobilieres-du-canada-actualisent-les-indications-sur-la-tenue-dassemblees-dactionnaires-virtuelles/>

<sup>7</sup> <https://ccgg.ca/policies/>

Parallèlement, la Société juge qu'elle se doit de se réserver la marge de manœuvre nécessaire pour s'adapter en cas de force majeure, d'imprévu, d'évolution des préférences des actionnaires ou d'avancées technologiques. La Société a pris, et continuera à prendre, toutes les mesures nécessaires pour permettre au plus grand nombre d'actionnaires de participer à son assemblée, quel que soit le mode choisi, tout en veillant à ce que les frais relatifs à l'assemblée demeurent raisonnables.

Le conseil d'administration et la direction sont déterminés à s'assurer que tous les actionnaires aient sensiblement les mêmes droits et les mêmes possibilités en vue de voter, de communiquer et de participer aux assemblées annuelles, sans égard à la façon dont ils y assistent. Les règles et les méthodes établies pour les assemblées antérieures continueront de s'appliquer, mais seront adaptées, s'il y a lieu, afin que les assemblées se déroulent de façon juste et efficace et favorisent la participation et l'engagement des actionnaires.

Au delà de l'assemblée annuelle, la Société accorde une grande importance au maintien des relations avec ses parties prenantes et souhaite dialoguer avec ses actionnaires tout au long de l'année. Elle invite ses actionnaires et ses autres parties prenantes à communiquer avec elle à quelque moment que ce soit pour discuter de son entreprise et à consulter la politique relative aux relations avec les actionnaires qui figure sur son site Web, à l'adresse [https://cdn.corpo.cogeco.com/cgo/8517/3678/4382/Cogeco\\_inc.\\_-POLITIQUE\\_RELATIVE\\_AUX\\_RELATIONS\\_AVEC\\_LES\\_ACTIONNAIRES\\_-\\_January\\_2025\\_FR.pdf](https://cdn.corpo.cogeco.com/cgo/8517/3678/4382/Cogeco_inc._-POLITIQUE_RELATIVE_AUX_RELATIONS_AVEC_LES_ACTIONNAIRES_-_January_2025_FR.pdf).

**Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition.**

## Compétences des administrateurs en matières environnementale et climatique

**Il est proposé que Cogeco bonifie la grille de compétences de ses administrateurs pour qu'elle rende compte, de manière spécifique, de leur expérience et de leur expertise en matières environnementale et climatique.**

### Argumentaire

La *Loi canadienne sur les sociétés par actions* a été modifiée en 2019 afin d'inclure une liste non limitative de facteurs dont les entreprises peuvent tenir compte : les intérêts des actionnaires, des employés, des retraités et des pensionnés, des créanciers, des consommateurs et des gouvernements, ainsi que l'environnement et les intérêts à long terme de la société.

Par ailleurs, les Board Games du *Globe and Mail* introduisait [sic] en 2023 deux nouveaux critères d'évaluation de la performance des conseils d'administration, soit l'inclusion d'une expertise en matière de climat dans les grilles de compétences des administrateurs des entreprises évaluées et la formation prodiguée aux administrateurs dans ce domaine.

À l'heure actuelle, la grille de compétences des administrateurs publiée en circulaire comporte une seule colonne pour toutes les matières ESG, agglomérées. Or, la compétence en matière de changements climatiques et d'environnement requiert des connaissances particulières qui méritent une attention spécifique. En effet, l'information qui figure dans la colonne « ESG » devrait être ventilée par sujet : Environnement (E), matières Sociales (S) et Gouvernance (G).

Un tel ajustement permettrait d'appuyer cette déclaration du président et chef de la direction de Cogeco : « En tant que fournisseur de services de connectivité et radiodiffuseur de premier plan, nous ressentons un profond sentiment de responsabilité envers nos différentes parties prenantes pour créer l'entreprise la plus résiliente et durable possible. Bien que l'empreinte environnementale de notre industrie soit sans doute moins importante que celle de beaucoup d'autres, Cogeco reste déterminée à faire preuve d'un leadership fort en matière d'action climatique. »

### Réponse du conseil de Cogeco

Le conseil d'administration, avec l'appui de ses comités, a la responsabilité de superviser les questions de développement durable, y compris l'exécution de la stratégie de développement durable de la Société, l'établissement et l'examen des objectifs mesurables, l'évaluation de la mesure dans laquelle la Société réalise ces objectifs et la supervision des politiques et des programmes connexes.

À l'échelle de la direction, c'est l'équipe de direction principale qui a la responsabilité d'élaborer et d'exécuter la stratégie de développement durable de la Société. Certains dirigeants ont des responsabilités particulières en ce qui concerne les questions d'environnement et de changements climatiques et ils peuvent compter sur des équipes versées dans ces domaines. La direction tient le conseil d'administration au courant périodiquement des programmes de développement durable qui sont entrepris et des progrès accomplis par rapport aux objectifs qui y sont prévus. Il s'ensuit souvent des discussions entre la direction et le conseil, ce qui permet aux administrateurs de faire leurs observations et d'exercer leurs fonctions de supervision directement.

Démontrant sa volonté d'amélioration continue et reconnaissant les attentes en évolution des parties prenantes, la Société a peaufiné la description des questions ESG dans sa grille de compétences des administrateurs aux fins de la circulaire de cette année. La nouvelle définition fait mention expressément de l'expérience ou des connaissances qu'un administrateur possède dans le domaine des programmes, des politiques et de la gestion des risques relatifs aux questions ESG, y compris le développement durable, les changements climatiques, la diversité, l'équité et l'inclusion, la santé et la sécurité au travail, la responsabilité sociale et la gouvernance, ainsi que de l'expérience dans la surveillance de la présentation de l'information sur les questions de développement durable, y compris les questions climatiques. Plutôt que de créer une catégorie distincte pour les compétences dans les questions d'environnement et de changements climatiques, la Société reconnaît le caractère intégré et interdépendant des questions ESG afin de s'assurer que les compétences des administrateurs soient suffisantes eu égard à la complexité de la fonction de supervision des questions de développement durable et qu'elles cadrent avec les pratiques exemplaires en matière de gouvernance.

Le conseil demeure déterminé à revoir et à améliorer ses structures de gouvernance, y compris la grille de compétences des administrateurs, afin qu'elles concordent avec les priorités stratégiques de la Société et l'évolution des questions ESG. Les actionnaires qui souhaitent obtenir de plus amples renseignements sur les méthodes et le cadre de gouvernance du développement durable de la Société, le rôle du conseil et des comités et la nouvelle grille de compétences sont invités à consulter les rubriques pertinentes de la présente circulaire d'information ainsi que notre *Rapport de développement durable*, qui se trouve sur notre site Web, à l'adresse <https://corpo.cogeco.com/cqo/fr/developpement-durable/pratiques-esg/rapports-et-politiques/>.

**Le conseil d'administration recommande aux administrateurs de voter CONTRE la proposition.**



## Rapport détaillé sur les risques physiques liés aux changements climatiques

**Il est proposé que le conseil d'administration fasse rapport aux actionnaires, de manière détaillée et par la voie qu'il jugera opportune, pour les informer des risques physiques matériels liés aux changements climatiques auxquels l'entreprise est exposée.**

### Argumentaire

Ce rapport devrait comprendre :

- une cartographie des installations critiques potentiellement affectées par des phénomènes climatiques extrêmes (inondations, incendies, tempêtes, chaleur extrême, etc.),
- l'évaluation de leur vulnérabilité et de leur importance opérationnelle,
- un plan de résilience associé, incluant les investissements prévus pour atténuer ces risques.

La résilience physique des infrastructures devient un enjeu stratégique incontournable dans le secteur des télécommunications, où les actifs (centres de données, tours cellulaires, équipements de réseau) sont répartis sur de vastes territoires et exposés à des risques croissants liés aux événements climatiques extrêmes.

Bien que Cogeco publie un rapport de développement durable aligné partiellement sur la TCFD et s'engage dans une démarche ESG sérieuse, le niveau d'information fourni sur les risques physiques précis demeure limité. La simple reconnaissance de l'exposition n'est pas suffisante : les actionnaires, les agences de notation ESG, les régulateurs et les parties intéressées (parties prenantes) attendent aujourd'hui des données localisées, mesurables et au sujet desquelles il est possible d'agir concrètement.

Plus précisément :

- les feux de forêt dans l'Est du Canada en 2023 ont démontré la fragilité des réseaux de communication;
- des inondations et des glissements de terrain peuvent gravement perturber des installations critiques;
- des vagues de chaleur extrême augmentent la vulnérabilité des centres de traitement de données et de l'équipement électrique.

Il est dans l'intérêt de Cogeco d'être proactive et transparente face à ces enjeux systémiques et d'être ainsi perçue comme telle.

### Réponse du conseil de Cogeco

La Société reconnaît qu'il est de plus en plus important de comprendre et de gérer les risques physiques associés aux changements climatiques et qu'aucune de ses installations ou de ses infrastructures n'est totalement à l'abri des dommages susceptibles de résulter de la fréquence accrue de conditions météorologiques extrêmes attribuables aux changements climatiques. Toutefois, la Société est d'avis que l'information qu'elle présente déjà est suffisante pour bien renseigner les parties prenantes sur sa gouvernance, sa stratégie et sa gestion des risques en matière de changements climatiques et qu'elle est appelée à évoluer au diapason des pratiques exemplaires et des attentes des actionnaires.

En effet, comme en témoigne l'information qu'elle communique chaque année au sujet des questions de développement durable, laquelle est conforme aux recommandations du TCFD, Cogeco tient compte des changements climatiques dans le cadre de ses processus de gestion des risques et de planification de l'exploitation. Ces processus comprennent des évaluations régulières des installations essentielles, éclairées par des avis d'experts et des sources de données externes, qui permettent à la Société d'évaluer dans quelle mesure ces installations sont vulnérables en cas d'inondation, de feu de forêt, de tempête et de canicule, ainsi que leur importance éventuelle dans le cadre de ses activités.

En conséquence, produire un rapport autonome prescriptif ne donnerait aux actionnaires aucun renseignement important qui ne figure pas déjà dans les rapports de développement durable et les autres communications de la Société. En outre, la publication d'un tel rapport pourrait avoir de graves conséquences, comme le vandalisme auquel notre réseau pourrait être exposé et les risques qui pèseraient sur la sécurité nationale. La Société doit trouver le juste

équilibre entre la transparence et l'impératif de protéger ses infrastructures essentielles et assurer la prestation ininterrompue de ses services.

Les actionnaires qui souhaitent obtenir de plus amples renseignements sur le cadre de gouvernance et les méthodes de développement durable de la Société sont invités à consulter son rapport de développement durable, qui se trouve sur le site Web de la société, à l'adresse <https://corpo.cogeco.com/cgo/fr/developpement-durable/pratiques-esg/rapports-et-politiques/>.

**Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition.**