

# Code d'éthique et de conduite

# Contenu

| Responsabilités 5 Fous les membres de l'équipe TELUS 5 Rôles et responsabilités des dirigeants de TELUS 5 Bureau de l'éthique 7 Groupe de travail sur l'intégrité 7 Écarts et dérogations 7 | Paiements inappropriés 15  | <b>15</b>   | Biens et renseignements de l'entreprise 21 Renseignements de l'entreprise 21 Divulgation publique 22 Dossiers commerciaux et contrôles comptables internes 22 Transactions financières 22 Protection des actifs 23 Propriété intellectuelle 23 |
|---|--|---|--|
| Prise de décisions éthiques et signalement des<br>problèmes et des préoccupations 8<br>. Questions à vous poser 9   | Dons de charité 17 Droits de propriété et biens d'autrui 17 Participation à une affaire judiciaire 17            |   | Utilisation personnelle des appareils de communication 24 Utilisation des médias sociaux 24  |
| 2. Discussion avec votre dirigeant 9 3. Aide spécialisée 9  | Influence indue sur la conduite des audits 17  |   | Conflit d'intérêts 26  Membres de la famille et relations personnelles 27  |
| I. Importance d'intervenir – questions et préoccupations 9     Dernier recours 11   | espect en milieu de travail et droits<br>e la personne 18  | Avantage personnel 27 Pratiques de vente éthiques 28 Emploi et autres activités à l'extérieur de TELUS 28 |  |
| Lignes directrices 12 Protection de la vie privée, données et relations de confiance 12 ntégrité personnelle 13   | Valorisation de la diversité et de l'inclusion 19 Santé et sécurité 19 Emploi volontaire 20 Normes d'emploi 20   | ploi volontaire 20  Evolution des activités de TELUS 28  Mise en pratique des concepts de confli          | Évolution des activités de TELUS 28  Mise en pratique des concepts de conflit d'intérêts 29  |
| Fraude 13<br>Déplacements et dépenses 14<br>Respect des lois canadiennes et étrangères 14   | Contribution au mieux-être des collectivités 20 Questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) 20 |   | Transactions avec les fournisseurs 31 Politique d'achat de TELUS 32  |
|   |  |   | Examen des lignes directrices et des politiques  |



# Un message de l'équipe de la haute direction

#### Bonjour,

À TELUS, notre engagement commun à adopter un comportement éthique est au cœur de notre culture de calibre mondial. Les membres de l'équipe s'efforcent d'interagir avec de nombreux collaborateurs et collègues de façon authentique, transparente et juste. Cet engagement nous permet de créer un environnement de travail où les membres de notre équipe se sentent en sécurité sur les plans physique et psychologique et où les commentaires honnêtes sont les bienvenus. Nos attentes à cet égard s'appliquent non seulement aux membres de l'équipe à l'échelle mondiale, mais aussi aux contractuels, aux partenaires, aux fournisseurs, aux membres du conseil d'administration et aux autres groupes qui agissent d'une quelconque façon au nom de TELUS.

Le Code d'éthique et de conduite de TELUS quide nos actions et sert de ressource pour tous les membres de la famille TELUS. Il nous indique concrètement comment agir de façon éthique et transparente en tout temps. Le code porte sur l'évitement des conflits d'intérêts, les règles entourant l'acceptation de cadeaux et d'avantages et les nombreux comportements à adopter pour assurer la protection de la marque TELUS, de notre réputation, de nos actifs, de nos renseignements et de notre propriété intellectuelle. Il précise également le rôle essentiel que nous jouons tous pour protéger les données, la sécurité et la vie privée de nos clients. Le code permet de guider tous les membres de l'équipe TELUS avec les mêmes valeurs. Ainsi, nous savons tous

ce qu'on attend de nous, peu importe où nous travaillons et le rôle que nous occupons au sein de l'organisation. Soulignons que cette année, le code renforce les attentes en matière de comportement éthique pour tous les membres de l'équipe qui travaillent à distance, alors que nous continuons de faire évoluer notre programme Styles de travail pour qu'il corresponde à la société actuelle. Par conséquent, nous vous demandons de prendre connaissance du Code d'éthique et de conduite de TELUS mis à jour pour vous assurer d'agir en tout temps selon les attentes de l'organisation en matière de comportement éthique.

Au nom de toute l'équipe de direction de TELUS, merci de respecter le Code d'éthique et de conduite et de continuer jour après jour à favoriser l'inclusion, l'authenticité et la transparence au sein de vos équipes respectives. Grâce à nos efforts collectifs envers les comportements éthiques, nous donnons vie à notre culture de la bienveillance, nous consolidons notre position d'entreprise à l'avant-garde mondiale du sociocapitalisme et nous permettons à TELUS de gagner l'estime et la confiance de ses clients, partout dans le monde.

Cordialement.

L'équipe de la haute direction de TELUS



Vice-présidente à la direction, chef des services juridiques et chef de la gouvernance



Président et chef de la direction



Doug French Vice-président à la direction et chef des services financiers



Chef des communications et de la marque



Navin Arora Vice-président à la direction, TELUS, et président, TELUS Solutions d'affaires. TELUS Agriculture et Biens de consommation, TELUS Santé



Vice-présidente à la direction. Personnes et culture et chef des Ressources humaines

Sandy McIntosh



Tony Geheran Vice-président à la direction et chef de l'exploitation



Zainul Mawii Vice-présidente et présidente, Solutions consommateurs



#### Incarner nos valeurs

Les membres de l'équipe TELUS collaborent pour offrir des services qui cadrent avec la volonté de TELUS de créer un futur meilleur. et nos valeurs font en sorte que :



Nous accordons la priorité aux clients et aux collectivités avec passion



Nous adhérons au changement et innovons avec courage



Le travail d'équipe inspiré nous fait arandir

## Pourquoi disposons-nous d'un code?

Le Code d'éthique et de conduite de TELUS (le « Code ») décrit les comportements que nous devons adopter afin de respecter les normes d'éthique et de conduite de TELUS. Le Code se veut un exemple de la façon dont nous travaillons à TELUS. Il nous aide à reconnaître les problèmes en matière d'éthique et de conformité avant qu'ils ne se produisent, en plus d'orienter nos réponses à ces problèmes s'ils se produisent.

Le Code s'applique aux administrateurs, aux dirigeants et aux employés (les « membres de l'équipe » ou les « membres de l'équipe TELUS ») du groupe d'entreprises TELUS (c.-à-d. TELUS Corporation ainsi que l'ensemble de ses filiales et de ses sociétés affiliées autres que TELUS International, qui possède son propre code d'éthique et de conduite), qui sont contrôlées ou gérées directement ou indirectement par TELUS.

« TELUS » désigne dans le Code l'ensemble de ces entités. Les membres de l'équipe, y compris les membres qui se sont joints à l'équipe TELUS dans le cadre d'une fusion ou d'une acquisition, doivent lire le Code au moins une fois par année afin de rester au fait de ses modalités et d'y adhérer. Les fournisseurs et les contractuels sont assujettis au Code de conduite à l'intention des fournisseurs.

Pour faire en sorte que vous soyez en permanence au fait du Code, veuillez le lire et en comprendre la portée, puis suivez chaque année le cours obligatoire sur l'intégrité. Vous devez aussi suivre les autres cours obligatoires axés sur la conformité dans les délais impartis.

Le Code ne peut traiter de toutes les situations en matière d'éthique qui peuvent se concrétiser. Les pays où TELUS exerce ses activités ont différentes lois auxquelles elle doit se conformer. Il incombe donc aux membres de l'équipe de faire preuve de jugement et de demander conseil s'ils ont des guestions, ne sont pas certains de la marche à suivre ou observent quoi que ce soit d'apparemment contraire au Code. Le Code fait l'obiet d'un examen tous les deux ans et est par la suite révisé, au besoin. Nous l'avons créé conjointement à nos valeurs afin qu'il nous serve de quide pour agir avec intégrité.

Le respect du Code est une condition d'emploi pour tous les membres de l'équipe TELUS. Toute violation du Code ou du droit applicable fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pour motif valable.

Nous rappelons aux membres de l'équipe que TELUS se réserve le droit de modifier ou de révoquer les modalités du Code au gré des exigences et des besoins de l'entreprise. TELUS avisera les membres de l'équipe de toutes les modifications du Code avant qu'elles n'entrent en vigueur.

Le Code est accessible sur l'intranet de TELUS (Habitat) sous go/ethique. Il est aussi publiquement accessible sur la page telus.com/CodeDÉthique.





# Responsabilités

#### Tous les membres de l'équipe TELUS

Il incombe à chacun d'adopter un comportement éthique et nous sommes tous tenus d'agir de manière uniforme dans le respect des normes d'éthique les plus rigoureuses. Quel que soit l'endroit où ils exécutent leurs tâches, tous les membres de l'équipe, y compris ceux qui se sont joints à TELUS dans le cadre d'une fusion ou d'une acquisition, sont tenus d'agir avec honnêteté dans tous leurs échanges, d'observer les lois qui régissent nos activités et de veiller au maintien d'un milieu de travail conforme à l'éthique. Tous les membres de l'équipe qui soupconnent ou constatent une inconduite sont tenus de signaler la situation à leur dirigeant ou au Bureau de l'éthique. Pour cela, il est essentiel que tous les membres de l'équipe comprennent et appliquent chaque jour les lignes directrices du Code dans le cadre de leurs actes et de leurs décisions. Le défaut de prendre connaissance des normes applicables ou de vous y conformer ne vous dégage pas des obligations qui précèdent.

Toutes nos activités d'affaires doivent pouvoir subir avec succès l'épreuve de l'examen public et toute autre enquête plus poussée, s'il y a lieu.

Les lignes directrices du Code s'appuient sur les normes généralement reconnues en matière d'éthique des affaires, de même que sur l'ensemble des lois en viqueur. L'absence de ligne directrice touchant une situation particulière ne dispense aucun d'entre nous de l'obligation d'agir dans le respect de l'éthique et de la loi. En cas de doute, demandez conseil à votre dirigeant ou au Bureau de l'éthique.

#### Rôles et responsabilités des dirigeants de TELUS

En tant que dirigeant, vous devez vous assurer que les activités menées sous votre responsabilité le sont dans le respect du Code et de toutes les politiques de l'entreprise applicables. Nous sommes tous tenus de respecter le Code, mais les dirigeants de TELUS endossent une responsabilité accrue puisqu'ils sont des ambassadeurs du Code auprès des membres de leur équipe.



Nos membres dirigeants se doivent :

- De bien connaître le Code d'éthique ainsi que les procédures et les ressources qui permettent de répondre aux questions sur l'éthique et de traiter les plaintes et les violations du Code;
- De favoriser et de bâtir une culture de l'intégrité en maintenant un climat dans lequel une conduite honnête, éthique et légale est la norme:
- De veiller à ce que tous les membres de l'équipe suivent la formation annuelle sur l'intégrité, ainsi que toute autre formation obligatoire, que les mesures en cas de violation du Code soient invariablement prises et que les membres de l'équipe soient tenus responsables de leur comportement au travail:
- De cerner les risques de manquement au Code dans leur secteur de responsabilité et de prendre les mesures qui s'imposent pour éradiquer ces risques;
- De créer et d'entretenir un climat de travail où les membres de l'équipe se sentent en sécurité sur le plan psychologique, sont à l'aise de s'exprimer et d'avoir des discussions franches sans crainte de représailles;
- De communiquer régulièrement avec les membres de leur équipe et de souligner l'importance de se conformer au Code, en démontrant ouvertement et concrètement - par leur discours et leur comportement - leur détermination personnelle à respecter le Code et ses politiques;
- D'utiliser notre processus de développement du rendement pour évaluer les membres et assurer leur reconnaissance, non seulement à l'égard des objectifs atteints, mais aussi de la façon dont ils ont été atteints.

## Membres de l'équipe exerçant des fonctions de contrôle interne lié aux rapports financiers et de contrôle de la divulgation de l'information financière

Les membres de l'équipe qui exercent des fonctions de contrôle interne relatif aux rapports financiers et de contrôle de la divulgation de l'information financière sont également tenus de veiller à ce que l'information qui figure dans les rapports et les documents déposés par TELUS auprès des commissions des valeurs mobilières ou soumis par TELUS à celles-ci et dans les autres communications publiques de TELUS soit à la fois complète, juste, exacte, à jour et compréhensible.

> Tous les membres de l'équipe qui soupçonnent ou constatent une inconduite sont tenus de signaler la situation à leur dirigeant ou au Bureau de l'éthique.

## Membres du conseil d'administration de TFLUS

Les membres du conseil d'administration de TELUS ont la responsabilité d'aviser le conseil de tout conflit d'intérêts, changement de circonstances ou manguement au Code, potentiel ou perçu, susceptible d'influer sur leur capacité à agir à titre de membre du conseil, tel que cela est énoncé dans le quide des politiques du conseil d'administration de TELUS.

## Membres de l'équipe qui siègent ou représentent TELUS au sein du conseil d'administration d'autres organisations

En plus des obligations mentionnées ci-dessus, les membres de l'équipe TELUS qui siègent ou représentent TELUS au sein du conseil d'administration d'autres organisations sont tenus d'aviser leur dirigeant, ou de communiquer avec le Bureau de l'éthique de TELUS, pour discuter de tout conflit d'intérêts ou de tout manguement au Code, potentiel ou perçu, dont ils pourraient avoir connaissance dans le cadre de leur mandat au sein du conseil d'administration d'autres organisations. Les membres de l'équipe doivent faire preuve de toute la diligence requise pour transmettre un tel avis sans contrevenir à leurs obligations (fiduciaires, entre autres) à l'égard d'autres organisations, par exemple sans transmettre à TELUS des renseignements confidentiels d'autres organisations sans obtenir l'approbation écrite de ces dernières au préalable.



## Bureau de l'éthique

Le Bureau de l'éthique a été créé afin de mettre à la disposition des membres de l'équipe des ressources spécialisées dans les questions d'éthique et de conduite. La mission du Bureau de l'éthique est multiple : veiller à l'application du Code, mener des enquêtes, prodiguer des conseils sur les questions d'éthique et de conduite, ainsi qu'élaborer et gérer une formation en éthique portant sur les normes de conduite des affaires dont TELUS souhaite le respect. Tous les trimestres, le Bureau de l'éthique rend compte de ses activités, y compris de celles touchant les manquements au Code, au président et chef de la direction, au chef des services financiers, au comité Personnes et culture et rémunération et au comité d'audit du conseil d'administration.

## Groupe de travail sur l'intégrité

Un Groupe de travail sur l'intégrité appuie le Bureau de l'éthique dans la supervision du Code, dans l'examen des plaintes ou des manquements et dans la production de rapports trimestriels destinés à la haute direction, au comité Personnes et culture et rémunération et au comité d'audit du conseil d'administration de TELUS. Le Groupe de travail sur l'intégrité compte dans ses rangs des représentants des services suivants: Gestion du risque, Personnes et culture, Services juridiques, Bureau du chef des données et des relations de confiance, Bureau de la sûreté et TELUS International.

Les membres de l'équipe devraient conserver tous les documents et consigner par écrit tous les conseils fournis par leur dirigeant ou par les membres d'autres services, de même que toute décision prise, dans le cas où une enquête relative à un possible manquement au Code devrait être menée ultérieurement.

Le non-respect des lignes directrices du Code peut avoir des conséguences pour le membre de l'équipe concerné et peut nuire à l'image et à la réputation de TELUS, tout en risquant d'engager la responsabilité pénale ou civile de TELUS. Les conséguences individuelles peuvent comprendre des mesures disciplinaires allant jusqu'au congédiement justifié, de même que des sanctions pénales et civiles. Par conséquent, veuillez prendre très au sérieux votre obligation de comprendre le Code et de vous y conformer.

# Écarts et dérogations

Le Code n'a pas été conçu dans l'idée que l'on puisse s'écarter (dérogation) de quelque manière que ce soit des dispositions qui y sont prévues. Bien que la chose soit improbable, toute dérogation ou tout écart important envisagés aux dispositions du Code :

• Ne peuvent être accordés pour un membre de l'équipe de la haute direction (« EHD ») ou un membre du conseil d'administration qu'avec l'approbation préalable, par écrit, du conseil ou de son membre délégué, et doivent être divulgués conformément à la Politique sur la divulgation et la confidentialité de l'information de l'entreprise

• Pour tout autre membre de l'équipe, cela doit être fait avec l'approbation préalable, par écrit, du chef des services juridiques et de la gouvernance ainsi que du vice-président, Gestion du risque et auditeur en chef, et être porté à l'attention du comité d'audit du conseil d'administration, dès sa prochaine réunion.





# Prise de décisions éthiques et signalement des problèmes et des préoccupations

Le Code reflète notre adhésion à des normes d'éthique et d'intégrité élevées dans le cadre de nos activités professionnelles et commerciales. Il incombe à chacun d'avoir un comportement conforme à l'éthique et de prendre les mesures nécessaires pour résoudre les dilemmes éthiques. Les lignes directrices du Code ont pour but de susciter la prise de décisions éthiques.

Si vous avez besoin d'aide concernant une question d'éthique, suivez les étapes ci-dessous, vous arrêtant à l'endroit où vous aurez trouvé la solution recherchée.





#### 1. Questions à vous poser

Recueillez de l'information pour savoir si la situation qui se présente est une question d'éthique. Les questions ci-dessous peuvent vous aider à y voir plus clair concernant l'attitude à adopter.

- Quelle est ma première impression face à la situation?
- Est-ce conforme à toutes les politiques, procédures et valeurs de TFLUS?
- Est-ce légal dans le pays où nous sommes?
- Est-ce conforme aux exigences réglementaires du pays où nous sommes?
- Est-ce une attente relative à mon travail?
- Comment cette action serait-elle perçue par autrui, y compris par les clients?
- Si la situation était abordée dans les médias, est-ce que cela me mettrait ou mettrait TELUS dans l'embarras?
- Est-ce que j'exposerais TELUS ou moi-même à un risque inutile?
- Quelles seraient les répercussions sur ma réputation ou sur celle de TFLUS?
- La situation peut-elle réduire la clientèle ou les revenus de TELUS ou a-t-elle une incidence négative sur les intérêts de TELUS?
- La situation nuit-elle à mon jugement ou à ma capacité d'agir dans l'intérêt primordial de TELUS?

- Est-ce que moi-même ou une personne avant un lien quelconque avec moi tirons un avantage économique de la situation?
- Cela a-t-il une incidence économique ou un coût financier pour TELUS?

Nous comptons sur tous les membres de l'équipe pour qu'ils fassent preuve d'un solide jugement les poussant à adopter les bons comportements et à poser des questions dans le cas où la ligne de conduite à suivre ne leur semble pas claire.

#### 2. Discussion avec votre dirigeant

Votre dirigeant est souvent le mieux placé pour vous aider à résoudre un problème. Il a la responsabilité de susciter une discussion ouverte, de vous aider à répondre aux guestions que vous pourriez avoir en matière d'éthique (ou sur d'autres enjeux liés au Code) et de vous orienter pour obtenir de l'aide, le cas échéant. Si vous êtes mal à l'aise de discuter avec votre dirigeant ou si celui-ci n'est pas en mesure de vous aider, adressez-vous au niveau hiérarchique supérieur ou bien à l'un des experts en la matière désignés dans la section ci-après.

#### 3. Aide spécialisée

Si, après avoir suivi les étapes indiquées ci-dessus, vous avez toujours des questions, vous pouvez demander l'aide d'experts en la matière des services suivants : Personnes et culture. Services juridiques, Bureau du chef des données et des relations de confiance. Bureau de la sûreté de TELUS. Bureau de l'éthique, Affaires réglementaires et Comptabilité générale

et rapports financiers. Les noms et numéros de téléphone des personnes-ressources figurent sur le site web interne de TELUS, Habitat, sous la rubrique Éthique.

## 4. Importance d'intervenir – questions et préoccupations

Le non-respect du Code peut exposer l'entreprise et ses collaborateurs, y compris nos clients, nos collègues et les actionnaires, à des risques. Pour cette raison, vous avez le devoir d'intervenir rapidement si vous prennezent connaissance d'une violation soupçonnée ou intentionnelle du Code. Vous pouvez utiliser la LigneÉthique TELUS pour demander conseil en matière d'éthique ou pour signaler de bonne foi un cas de harcèlement, d'inconduite ou de manquement apparent au Code, à une autre politique ou procédure de TELUS ou à une loi, ou encore pour signaler des pratiques commerciales douteuses, une potentielle fraude, ou encore une inquiétude ou une plainte concernant les activités comptables, les contrôles

Il incombe à chacun d'avoir un comportement conforme à l'éthique et de prendre les mesures nécessaires pour résoudre les dilemmes éthiques.



comptables ou les activités d'audit. Signaler de bonne foi signifie faire un signalement en toute honnêteté et sincérité. Il s'agit de faire un signalement consciencieusement, sans qu'il soit fondé sur des arrière-pensées ou une vengeance personnelle. Cela peut être fait de façon anonyme lorsque la loi l'autorise. La personne qui soumet une déclaration de bonne foi faisant état d'un cas d'inconduite doit le faire sans délai après la commission du manquement réel ou perçu à la présente politique ou après que le membre de l'équipe a eu connaissance de ce manquement. Un signalement tardif peut avoir une incidence négative sur la capacité de TELUS à évaluer, à faire enquête et à résoudre la situation d'inconduite alléguée, ce qui peut nuire à l'entreprise, à sa réputation et aux collaborateurs.

La permanence de la LigneÉthique est assurée 24 heures par jour, 7 jours sur 7, par des téléphonistes d'une entreprise indépendante à l'aise dans plusieurs langues. À la suite de chaque signalement par téléphone ou par Internet, les téléphonistes de la LigneÉthique documentent ce signalement, puis le communiquent au Bureau de l'éthique, qui doit l'étudier et le traiter.

- Numéro sans frais en Amérique du Nord : 1-888-265-4112
- Web: telus.ethicspoint.com ou intranet de TELUS

## Traitement des demandes par le Bureau de l'éthique

Le Bureau de l'éthique oriente et conseille les membres de l'équipe afin de les aider à prendre des décisions éthiques conformes au Code. Il peut aussi les diriger vers d'autres experts au sein de TELUS pour obtenir de l'aide.

## Traitement des plaintes par le Bureau de l'éthique

#### Étude de la plainte

Le Bureau de l'éthique détermine la nature de chaque plainte. Celle-ci est ensuite étudiée, s'il y a lieu, sous la supervision des Services juridiques. Les questions suivantes pour lesquelles il existe d'autres recours ne font pas l'objet d'une enquête de la part du Bureau de l'éthique, qui les réachemine à d'autres services de l'entreprise, à savoir :

- Les guestions de relations de travail : l'équipe de consultants, Relations de travail et le dirigeant immédiat ou d'autres membres de la direction
- Les guestions relatives à l'emploi, comme celles concernant les promotions, la rémunération, les réprimandes, les suspensions et les congédiements : les partenaires d'affaires de Personnes et culture et le dirigeant immédiat ou d'autres membres de la direction
- Les questions relatives au respect en milieu de travail, comme le harcèlement et la discrimination : le bureau responsable du respect en milieu de travail
- Les plaintes concernant le service à la clientèle : le Service client ou le Service à la clientèle
- Les plaintes relatives au respect de la vie privée : le Bureau du chef des données et des relations de confiance dans les cas où le respect de la vie privée d'un client ou d'un membre de l'équipe est compromis ou pour un manquement plus général à l'égard des données

- Les plaintes relatives à la santé et à la sécurité : l'équipe Sécurité des employés
- Les autres plaintes seront acheminées au cas par cas par le Bureau de l'éthique.

#### Enquête

Toutes les plaintes soumises au Bureau de l'éthique sont prises au sérieux et traitées sans délai avec la collaboration de l'équipe TELUS Sécurité, du Bureau du chef des données et des relations de confiance et de toute autre équipe pertinente. Si la plainte est fondée, le problème est résolu par la prise de mesures correctives ou disciplinaires appropriées. Si vous déposez une plainte et choisissez de vous identifier, le Bureau de l'éthique vous avisera dès qu'il aura fini d'examiner le cas. Tous les efforts nécessaires doivent être déployés pour protéger les renseignements confidentiels et la vie privée des personnes qui communiquent avec le Bureau de l'éthique ou qui sont accusées d'avoir contrevenu au Code (bien que, dans certains cas, il puisse être nécessaire de divulguer les noms des personnes en question afin de mener à bien une enquête, de prendre des mesures correctives, de faciliter le déroulement de procédures judiciaires ou de respecter le droit applicable). Parfois, les membres de l'équipe doivent participer à des enquêtes internes ou externes concernant des cas d'inconduite alléguée. Nous avons tous la responsabilité de participer à de telles enquêtes et nous ne devons jamais y nuire en modifiant ou en détruisant des documents ou des preuves. Le dépôt de plaintes sans fondement, que ce soit délibérément ou par négligence, est sanctionné par des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement justifié.



#### Absence de représailles et protection des lanceurs d'alerte

Tout acte de représailles ou de vengeance à l'encontre d'un membre de l'équipe ayant communiqué avec le Bureau de l'éthique ou ayant participé ou collaboré à une enquête sur une plainte constitue un manquement à nos principes d'éthique et n'est pas toléré. Si vous avez l'impression de subir des représailles, communiquez immédiatement avec Personnes et culture ou avec le Bureau de l'éthique.

#### Possibilité de se défendre

S'il est démontré qu'un membre de l'équipe a réellement ou vraisemblablement contrevenu au Code, il est informé en temps opportun de la plainte formulée à son encontre. Il se voit alors offrir la possibilité de livrer sa version des faits et, s'il y a lieu, de contribuer à la correction du manquement reproché.

#### Signalement des manquements

Tout manquement au Code doit être signalé à la haute direction, accompagné de recommandations en ce qui concerne les mesures à prendre. Chaque trimestre, un résumé écrit des problèmes d'éthique signalés au Bureau de l'éthique doit être remis au comité Personnes et culture et rémunération et au comité d'audit du conseil, de pair avec les résultats des enquêtes, des recommandations et des mesures prises.

#### Pièces versées au dossier

Le Bureau de l'éthique doit conserver dans un dossier à part les documents relatifs au signalement et à l'enquête, notamment la teneur des rencontres et des entrevues, les résultats d'enquête et tous les autres éléments pertinents. Ce dossier doit être géré en conformité avec les engagements de TELUS en matière de protection de la vie privée et la Politique de TELUS en matière de conservation des documents. La divulgation de renseignements à l'interne ne doit se faire qu'en cas de nécessité absolue.

#### 5. Dernier recours

Si un problème d'éthique demeure non résolu, le Groupe de travail sur l'intégrité sera accessible pour aborder et résoudre tout problème d'éthique qui leur sera soumis. Chaque problème d'éthique soumis au Groupe de travail sur l'intégrité est passé en revue et une décision est rendue quant au bienfondé du signalement ou à l'abandon de toute intervention supplémentaire.

Nous comptons sur tous les membres de l'équipe pour qu'ils fassent preuve d'un solide jugement les poussant à adopter les bons comportements et à poser des questions dans le cas où la ligne de conduite à suivre ne leur semble pas claire.





# Lignes directrices

#### Protection de la vie privée, données et relations de confiance

À TELUS, nous établissons une relation de confiance avec nos collaborateurs en utilisant les données de manière à générer de la valeur, à promouvoir le respect et à assurer la sécurité de tous. Notre réputation dépend de notre engagement inébranlable à gagner et à conserver la confiance des collaborateurs. TELUS ne se contente pas de respecter ses obligations légales. Elle veille également à ce que l'utilisation des données soit conforme aux normes éthiques, culturelles et sociales touchant leur usage raisonnable, et en particulier celui des renseignements personnels.

Chaque membre de l'équipe à TELUS est tenu de donner priorité à la protection de la vie privée lorsqu'il traite des renseignements personnels. Nous respectons les engagements que nous prenons envers nos clients et nos collègues en ce qui a trait à la protection de la vie privée. Nous sommes dignes de confiance et innovons de façon responsable, ce qui encourage les gens à faire confiance à TELUS par rapport à la collecte et à l'utilisation de leurs données (incluant les renseignements personnels). Pour en savoir davantage sur les engagements en matière de protection de la vie privée qui nous guident, la façon dont nous gagnons la confiance des gens et nos démarches d'innovation responsables, consultez le Code de TELUS sur la protection de la vie privée et les engagements de TELUS en matière de protection de la vie privée, ainsi que le Modèle de confiance de TELUS et son engagement à utiliser l'intelligence artificielle de façon responsable.

Les membres de l'équipe sont autorisés à accéder aux données que TELUS détient uniquement s'ils ont un motif raisonnable. Ils doivent utiliser les renseignements personnels uniquement pour ce besoin professionnel précis. Les membres de l'équipe ne doivent enregistrer aucune conversation, ni prendre aucune photo, ni réaliser aucune vidéo en milieu de travail sans l'autorisation préalable soit de toutes les parties susceptibles d'être enregistrées ou de figurer sur les photos ou dans les vidéos envisagées, soit de leur dirigeant ou d'un autre membre de la direction de TELUS. Les membres de l'équipe doivent communiquer avec leur dirigeant ou le Bureau de l'éthique pour obtenir des précisions sur les enregistrements en milieu de travail.



Nous reconnaissons le potentiel transformateur des innovations technologiques, y compris des solutions d'intelligence artificielle. Les membres de l'équipe qui les déploient et qui les utilisent doivent le faire conformément au cadre d'utilisation responsable de l'IA. L'innovation responsable nous aide à mieux servir nos clients et les collectivités et appuie nos efforts pour créer un futur meilleur.

Divers secteurs d'activité de TELUS peuvent mettre en place des politiques et pratiques de traitement des données additionnelles, qui s'ajoutent au Code de TELUS sur la protection de la vie privée et à l'Engagement de TELUS en matière de protection de la vie privée. Il s'agit entre autres de Politique de protection de la vie privée des clients affaires de TELUS et des Vie privée. Consultez votre dirigeant pour obtenir plus de détails.

#### Intégrité personnelle

Individuellement et collectivement, notre intégrité personnelle implique une utilisation honnête des ressources de TELUS, comme le temps, les fonds, les biens et les actifs, dans le cadre des échanges avec des collègues ou d'autres personnes. Elle implique le respect de notre priorité « Les clients d'abord ». Les besoins de l'entreprise doivent avoir préséance dans l'emploi de notre temps de travail. Peu importe le lieu de travail de chacun (son « style de travail » déclaré), le temps consacré à l'entreprise et les ressources de celle-ci doivent être employés à des fins commerciales, sauf avec l'autorisation contraire du dirigeant compétent. Bien que nous respections la vie privée et l'autonomie

des membres de l'équipe dans le cadre de leur vie personnelle, leurs actions (au travail et à l'extérieur de celui-ci) peuvent avoir une incidence négative sur la réputation de TELUS.

#### Fraude

Nous suivons une politique de tolérance zéro dans les cas de fraude confirmée. Les membres de l'équipe ne doivent commettre aucune fraude, directe ou indirecte, y compris la falsification de comptes, les pratiques de vente agressives, le remboursement frauduleux de dépenses, le vol de temps et toute autre pratique frauduleuse ou tout autre signalement frauduleux. Si vous avez l'impression que quelqu'un commet un acte frauduleux ou vous incite à en commettre un, ou si vous êtes au courant d'une situation potentiellement frauduleuse, vous devez aviser votre dirigeant ou le Bureau de l'éthique.

Nous établissons une relation de confiance avec nos collaborateurs en utilisant les données de manière à générer de la valeur, à promouvoir le respect et à assurer la sécurité de tous.

Exemples d'activités frauduleuses ou inappropriées :

- Modification d'un contrat de vente, soumission de fausses déclarations associées aux ventes, utilisation de codes devente inadmissibles ou création d'un compte fictif pour atteindre les objectifs ou obtenir des primes d'incitatif à la vente
- Ajout ou modification de produits ou services au compte d'un client à son insu, sans qu'il comprenne ou sans son consentement
- Soumission de renseignements médicaux falsifiés pour obtenir un congé de maladie ou des prestations d'invalidité, ou participation à des activités, y compris des déplacements, incompatibles avec les restrictions ou limitations médicales yous concernant
- Falsification des heures travaillées pour obtenir une rémunération plus élevée ou pour éviter toute mesure disciplinaire pour cause de retard ou d'absence
- Soumission de demandes de prestations frauduleuses aux fournisseurs de services de TELUS
- Non-exercice d'une diligence raisonnable pour l'authentification appropriée d'un acheteur potentiel; surtout en cas de volume de ventes important
- Travail dans le cadre d'un second emploi pendant un congé de maladie sans l'autorisation du dirigeant
- Usage détourné d'une carte de crédit d'entreprise pour effectuer des transactions personnelles.



#### Déplacements et dépenses

Les fonds de TELUS sont réservés à une utilisation commerciale normale. Nous devons respecter les politiques de TELUS concernant les dépenses remboursables, les plafonds de dépenses, l'utilisation des cartes de crédit d'entreprise, les agences de voyages privilégiées, les approbations de la direction, les recus, les notes de frais et les autres questions relatives aux déplacements. Nous sommes tenus de consigner nos dépenses de façon honnête, précise et complète, en temps opportun. Consultez la Politique relative aux dépenses et déplacements pour en savoir plus sur les règles relatives aux dépenses admises.

## Respect des lois canadiennes et étrangères

Les membres de l'équipe sont tenus de comprendre les lois relatives à leur travail et de s'y conformer, y compris la Charte de la langue française. Celle-ci impose certaines obligations associées à l'utilisation du français au Québec et sous-tend la politique TELUS et la Charte de la langue française. TELUS est déterminée à offrir un environnement de travail en français au Québec, à servir les clients dans la langue de leur choix et à respecter leurs besoins et leurs droits fondamentaux.

Il incombe aux dirigeants de veiller à ce que les membres de leur équipe soient au fait de leurs responsabilités à cet égard et du devoir qu'ils ont de demander l'avis des équipes Services iuridiques. Personnes et culture. Affaires réglementaires ou Fiscalité en cas de doute sur la conduite à adopter, en particulier en ce qui concerne les transactions internationales ou celles régies par des lois étrangères.

Les membres de l'équipe doivent savoir que de nombreux pays ont des lois qui régissent l'importation et l'exportation de biens, de services, de logiciels et de technologies, et ce, pour diverses raisons, dont la sécurité nationale et la politique étrangère.

> Les membres de l'équipe sont autorisés à accéder aux données que TELUS détient uniquement s'ils ont un motif raisonnable.





# Concurrence loyale, légale et éthique

Nous appliquons consciencieusement des normes élevées de courtoisie, de professionnalisme, d'équité et d'honnêteté dans nos échanges avec les partenaires, les fournisseurs, les clients et les concurrents. Nous signalons toute pratique contraire à l'éthique de toute tierce partie à notre dirigeant ou à la LigneÉthique TELUS.

## Paiements inappropriés

Nous interdisons strictement toute forme de paiements de facilitation ou autres types de trafic d'influence, de cadeaux ou d'avantages illégaux, inappropriés ou non conformes pour toute autre raison aux lignes directrices de TELUS, y compris les pots-de-vin. Il est interdit aux membres de l'équipe de se livrer à des activités de ce type, que ce soit directement ou indirectement par l'entremise d'un mandataire ou d'une tierce partie. Nous ne faisons aucune exception à cette exigence, même dans le cas de coutumes locales. Les membres de l'équipe doivent être conscients que TELUS doit se conformer aux lois nationales et internationales en vigueur relatives au trafic d'influence et à la corruption, sous peine de faire l'objet de sanctions civiles ou pénales sévères.

D'autres lignes directrices relatives à l'identification et à l'évitement des paiements de facilitation, des pots-de-vin et des autres formes de paiements ou d'avantages inappropriés sont énoncées dans la Politique de lutte contre la corruption.

#### Blanchiment d'argent et financement du terrorisme

TELUS n'autorise et n'accommode en aucune circonstance le blanchiment d'argent, le financement du terrorisme et (ou) la commission d'autres activités criminelles. Nos activités se déroulent auprès de partenaires, de fournisseurs et de clients dont les activités d'affaires et les sources de financement sont légitimes. Le blanchiment d'argent consiste à tenter de masquer la véritable origine de fonds provenant d'activités criminelles. Tout membre de l'équipe TELUS se doit de respecter les lois interdisant le blanchiment d'argent, et de signaler toute activité suspecte ou tout comportement suspect au Bureau de l'éthique.

#### Information confidentielle de tierces parties

Nous ne cherchons pas indûment à percer des secrets industriels ou à obtenir de l'information confidentielle ne nous appartenant pas. Si nous obtenons de l'information non sollicitée qui semble dévoiler des secrets industriels ou de l'information confidentielle d'une autre partie sans le consentement du propriétaire, nous en informons immédiatement notre dirigeant et ne réacheminons, ne distribuons ni n'utilisons l'information avant d'avoir obtenu des directives de notre équipe de direction ou des Services juridiques. Aucune démarche n'est entreprise dans le but d'obtenir de l'information confidentielle sur un partenaire, un fournisseur, un client ou un concurrent auprès de membres de l'équipe ou de contractuels qui ont travaillé pour le tiers concerné. Cela n'exclut nullement la collecte de renseignements avec le consentement du propriétaire ou de renseignements qui sont du domaine public. Les membres de l'équipe sont priés de consulter le Code de conduite de TELUS pour les activités relatives aux ventes d'affaires pour obtenir des précisions. TELUS respecte et protège la sécurité et l'intégrité de l'information confidentielle, qu'il s'agisse de celle de TELUS elle-même ou de celle des membres de l'équipe, des contractuels, des fournisseurs, des partenaires communautaires, des clients ou des concurrents.

#### Concurrence équitable

Le respect des lois sur la concurrence et une démarche de concurrence équitable sont inhérents à notre façon de faire des affaires et représentent un aspect crucial de notre stratégie commerciale. Nous nous engageons à exercer une concurrence légitime axée sur les mérites de nos produits et services, et nous ne souscrivons à aucune entente, action ou démarche concertée ayant pour objet de faire obstacle à une concurrence loyale, en violation des lois en viqueur. Les lois sur la concurrence (antitrust) sont complexes et de portée mondiale, et leur application varie selon les circonstances particulières de chaque cas. Cela concerne particulièrement les membres de l'équipe qui occupent un poste notamment dans le secteur des ventes, du marketing, de la tarification ou au sein de la haute direction, où les risques de déroger aux lois sur la concurrence sont plus grands. notamment dans le cadre des activités suivantes :

- Établissement des modalités, des tarifs et des stratégies promotionnelles pour les produits et services de TELUS
- Création d'outils publicitaires pour les produits et services de TELUS
- Négociations, communications et échanges avec les concurrents
- Traitement ou utilisation de données sur les concurrents
- Participation à des associations commerciales auxquelles adhèrent également des concurrents
- Sélection de fournisseurs ou négociation avec des fournisseurs.

Les membres de l'équipe qui exercent ces fonctions doivent consulter les Services juridiques pour obtenir des directives précises et des conseils appropriés leur permettant de prendre en compte les divers aspects des lois sur la concurrence applicables à leur situation. Les membres de l'équipe sont également tenus

de signaler aux Services juridiques toute infraction ou tout manquement présumé aux exigences juridiques formulées dans les lois sur la concurrence. Il est souvent essentiel de demander des conseils juridiques dès le début du processus d'élaboration de nouveaux projets commerciaux étant donné les nombreuses incertitudes associées à l'application de ces lois. Les membres de l'équipe sont invités à consulter les lignes directrices concernant les lois sur la concurrence pour obtenir des précisions à ce sujet.

> Signalez toute pratique contraire à l'éthique de toute tierce partie à votre dirigeant ou à la LigneÉthique TELUS.

#### Transactions avec les gouvernements

Toutes nos interactions avec les responsables gouvernementaux respectent des normes d'éthique rigoureuses dans une démarche de transparence. Les membres de l'équipe ayant des rapports avec les gouvernements et les représentants gouvernementaux doivent connaître les exigences des lois, des règlements et des politiques portant notamment sur le lobbying, les cadeaux et les avantages, les conflits d'intérêts, le trafic d'influence et la corruption, l'embauche d'anciens fonctionnaires, ainsi que les



processus d'approvisionnement. Pour obtenir des précisions. les membres de l'équipe peuvent consulter le Code de conduite de TELUS pour les activités relatives aux ventes d'affaires, ainsi que la Politique de lutte contre la corruption.

## Activités politiques

En tant que simples citoyens, nous sommes libres de prendre part à des activités politiques et d'appuyer des causes, des candidats ou des partis politiques de notre choix. Toutefois, il est interdit à quiconque d'associer TELUS à ses activités politiques personnelles, y compris les contributions politiques, sans l'autorisation préalable et expresse de celle-ci. Pour obtenir des précisions, les membres de l'équipe peuvent consulter la Politique de lutte contre la corruption.

#### Dons de charité

L'équipe Responsabilité sociale et Investissement communautaire encadre les dons de charité de TELUS. Les dons de charité versés par l'entreprise doivent être conformes aux lignes directrices et au processus d'approbation établis; ils doivent entre autres respecter toutes les lois applicables, la présente Politique et les autres politiques associées, y compris la Politique de lutte contre la corruption et la Politique de commandite de TELUS.

## Droits de propriété et biens d'autrui

Nous respectons les droits de propriété et biens d'autrui, ce qui inclut autant les biens corporels qu'incorporels, comme ceux protégés par les droits de propriété intellectuelle. Nous respectons les licences et les conditions d'utilisation de la propriété intellectuelle d'autrui. Les documents protégés par des droits d'auteur ne sont pas copiés en tout ni en partie. ni utilisés en violation d'une loi ou d'une entente avec des fournisseurs, concédants de licence ou autres parties.

## Participation à une affaire judiciaire

Si vous êtes mêlé à une affaire judiciaire de nature civile, criminelle ou réglementaire susceptible de perturber votre travail ou de nuire à la réputation ou aux intérêts de TELUS. vous devez en informer votre dirigeant immédiatement.

Si un membre de l'équipe est témoin d'une activité apparemment illégale (de la pornographie juvénile, à titre d'exemple) dans le cadre de son travail, il doit la signaler immédiatement au Bureau de la sûreté de TELUS, qui décidera des mesures à prendre (signalement à l'autorité compétente, par exemple).

#### Influence indue sur la conduite des audits

Il est interdit aux membres de l'équipe et aux personnes qui agissent sous leur direction de prendre part, directement ou indirectement, à quelque action que ce soit visant à exercer une influence indue sur les auditeurs externes ou internes de TELUS ou sur leurs représentants, ou encore à contraindre, à manipuler ou à tromper ces auditeurs ou leurs représentants.





# Respect en milieu de travail et droits de la personne

TELUS s'est engagée à créer un milieu de travail inclusif et à tirer parti de la diversité des idées au sein de ses équipes dans le but de favoriser un sentiment d'appartenance universel au travail. Nous croyons foncièrement à l'importance de traiter tous les membres de l'équipe actuels, potentiels ou anciens, et tous les partenaires, fournisseurs, actionnaires et clients, de même que tous les autres collaborateurs avec dignité, respect et équité.

À TELUS, nous cherchons à prévenir les conflits malsains ou les comportements inacceptables. Lorsque ces problèmes surviennent, nous devons les reconnaître et les résoudre avec le minimum de conséquences négatives pour les membres de l'équipe.

La politique de respect en milieu de travail de TELUS décrit ce que sont les comportements inacceptables, comme la discrimination et le harcèlement, et quelles sont les attentes envers les membres de l'équipe TELUS. Elle s'applique aux comportements susceptibles d'avoir une incidence négative sur le milieu de travail, de nuire aux relations entre les employés ou encore d'avoir, pour les personnes touchées, des conséquences négatives sur le plan professionnel.

Il peut s'agir de comportements pendant comme après les heures ouvrables, dans tout environnement physique ou virtuel où ont lieu des interactions liées au travail, y compris dans les médias sociaux. Cela comprend aussi les cas de violence familiale qui sont susceptibles d'entraîner des préjudices physiques ou psychologiques en milieu de travail. Même si les clients, les fournisseurs et les intervenants ne sont pas directement assujettis à nos politiques internes, TELUS attend d'eux qu'ils se comportent de manière respectueuse et non discriminatoire, à l'instar des membres de l'équipe. TELUS attend de tous les membres de l'équipe qu'ils agissent de manière professionnelle et respectueuse, et qu'ils interviennent ou demandent l'aide requise pour minimiser et résoudre tout comportement inacceptable ayant une incidence sur le milieu de travail.



Lorsque les membres de l'équipe sont victimes ou ont connaissance, y compris en tant que témoins, de comportements inacceptables, il leur incombe de le signaler à leur dirigeant ou au Bureau responsable du respect en milieu de travail à go/respect. TELUS traite tout comportement inacceptable de manière confidentielle, sans retard et conformément au droit applicable et aux politiques de TELUS, afin de rétablir un milieu de travail sans danger sur les plans physique et psychologique.

En raison de leur autorité et de leur influence, les dirigeants sont de plus tenus de donner l'exemple en respectant en tout temps les normes comportementales les plus élevées, de prendre les mesures qui s'imposent pour prévenir et traiter les comportements inacceptables, et de favoriser des interactions saines en milieu de travail. Lorsqu'une plainte est communiquée à un dirigeant, ce dernier doit en informer le Bureau responsable du respect en milieu de travail afin d'obtenir des conseils sur la manière de régler le problème.

Le non-respect de ces attentes peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement justifié. Les membres de l'équipe sont encouragés à communiquer avec leur dirigeant ou avec le Bureau responsable du respect en milieu de travail s'ils ont des questions concernant leurs droits ou obligations.

Les équipes de TELUS en dehors du Canada sont assujetties aux lois des pays où elles exercent leurs activités et doivent donc adapter la politique de respect en milieu de travail en fonction des lois locales en matière de droits de la personne et de sécurité au travail. Les membres de l'équipe sont invités à consulter la Politique de respect en milieu de travail pour en savoir plus.

#### Valorisation de la diversité et de l'inclusion

À notre avis, les membres de l'équipe sont notre plus grand atout. L'engagement de TELUS envers la diversité et l'inclusion est un pilier de notre culture, ancré dans nos valeurs et au cœur de notre leadership en matière de sociocapitalisme. Dans tous nos secteurs d'activité, la diversité des perspectives, des expériences et des parcours amène des façons de penser novatrices, ce qui favorise de meilleures décisions, idées et solutions. Il nous revient à tous de faire en sorte que chaque personne se sente valorisée et motivée à contribuer au sein de son environnement de travail. En d'autres termes, il nous revient à tous de créer un environnement où chaque personne à une chance égale de réussir. Veuillez consulter le go/diversite pour obtenir des précisions.

TELUS s'est engagée à créer un milieu de travail inclusif et à tirer parti de la diversité des idées au sein de ses équipes dans le but de favoriser un sentiment d'appartenance universel au travail.

L'importance que nous accordons à l'inclusion comprend l'aménagement d'un environnement de travail fondé sur les droits de la personne protégés conformément à la loi pour permettre à chaque personne d'effectuer un travail enrichissant. Pour obtenir des précisions, les membres de l'équipe au Canada sont invités à consulter la Politique sur les mesures d'adaptation.

#### Santé et sécurité

Nous mettons tout en œuvre pour que les activités se déroulent de manière saine et sécuritaire dans l'ensemble de nos emplacements afin de protéger la vie et la santé des membres de notre équipe, de protéger nos biens, de garantir la continuité des affaires et de mériter la confiance du public. Lorsque nous travaillons dans les locaux de nos clients ou dans des espaces publics, nous accordons la priorité à la sécurité des membres de l'équipe et prenons les mesures pour sécuriser les droits et la sécurité des clients comme des membres du public.

Nous disposons des normes d'exploitation, des pratiques, des systèmes, des formations, des rapports et des ressources nécessaires à la mise en œuvre de la Politique sur la santé et la sécurité de TELUS.

Les membres de l'équipe doivent être aptes à travailler en tout temps pendant les heures de travail, lorsqu'ils conduisent un véhicule de l'entreprise ou qu'ils utilisent de l'équipement de l'entreprise.

L'inaptitude au travail causée par la consommation d'alcool ou de drogues (y compris les médicaments sur ordonnance ou en



vente libre) constitue une violation de la Politique en matière de consommation d'alcool et de drogues et doit faire l'objet d'une attention immédiate. Il est attendu des membres de l'équipe qu'ils signalent immédiatement toute observation d'une violation possible de la politique et qu'ils consultent la Politique en matière de consommation d'alcool et de drogues pour obtenir plus de renseignements à ce sujet. La Politique en matière de consommation d'alcool et de drogues doit être appliquée à toute consommation d'alcool lors d'activités spéciales de l'entreprise ou dans un contexte d'affaires

#### Emploi volontaire

Tout employé travaille parce qu'il le veut bien, sans y être contraint. Il peut s'il le souhaite quitter son emploi en tout temps, sous réserve de la communication de l'avis ou du préavis requis. TELUS n'a pas recours au travail des enfants dans le cadre de ses activités, quelles qu'elles soient, et se conforme aux dispositions légales et locales fixant l'âge minimal pour occuper un emploi.

#### Normes d'emploi

La rémunération des employés est conforme à la totalité des normes d'emploi applicables, y compris en matière de salaire minimum. En l'absence de normes d'emploi prévues par la loi, la rémunération des employés est au moins conforme à la norme minimale du secteur local. Les retenues salariales en guise de mesure disciplinaire sont interdites.

#### Contribution au mieux-être des collectivités

Nous nous engageons à appuyer les collectivités dans lesquelles les membres de l'équipe vivent et travaillent. Nous encourageons les membres de l'équipe à redonner aux collectivités locales en faisant du bénévolat et en participant à des activités caritatives comme les Journées du bénévolat de TELUS.

Lorsque nous représentons TELUS et contribuons au mieux-être des collectivités, nous devons :

- Adhérer aux valeurs de TELUS et respecter les normes du Code
- Veiller à ce que les activités externes n'empiètent pas sur notre rendement au travail et ne donnent pas lieu à des conflits d'intérêts
- Obtenir les conseils de l'équipe Investissement communautaire avant de donner des fonds appartenant à TELUS ou de verser des contributions au nom de TELUS
- Préciser clairement que les opinions que nous exprimons dans le cadre de notre participation aux activités communautaires reflètent nos propres points de vue, et non ceux de TELUS.

# Questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)

Les valeurs et la vocation sociale de TELUS se reflètent dans notre respect des dispositions juridiques et réglementaires en vigueur ainsi que dans nos actions et objectifs liés à de nombreux enjeux environnementaux et sociaux, tels que les changements climatiques et les droits de la personne. Reconnaissant l'incidence de notre entreprise dans la société, nous veillons à prendre en considération les enjeux environnementaux et sociaux dans

l'établissement de nos processus de gouvernance et de gestion des risques. Nous encourageons les membres de l'équipe à tenir compte des répercussions environnementales et sociales de leurs décisions et stratégies, et de nos activités d'exploitation.

Les renseignements détaillés sur notre <u>Politique environnementale</u> et notre système de gestion environnementale certifié ISO 14001:2015 ainsi que d'autres renseignements et ressources sur la conformité environnementale se trouvent sur l'intranet de TELUS à go/environnement. Pour obtenir des renseignements détaillés sur nos stratégies et progrès en matière de durabilité et à l'égard des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance, consultez notre Rapport sur la durabilité et les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance.

TELUS attend de tous les membres de l'équipe qu'ils agissent de manière professionnelle et respectueuse, et qu'ils interviennent ou demandent l'aide requise pour minimiser et résoudre tout comportement inacceptable ayant une incidence sur le milieu de travail.





# Biens et renseignements de l'entreprise

#### Renseignements de l'entreprise

À moins qu'ils aient été publiés spécialement pour un usage externe et qu'ils aient été diffusés publiquement, la totalité des dossiers, de l'information, de la propriété intellectuelle, des rapports, des données, des plans, des procédés et des méthodes de l'entreprise, y compris l'information publiée sur les sites web internes, sont considérés comme des renseignements de TELUS, et leur divulgation sans autorisation adéquate est prohibée. L'accès doit en être réservé aux seuls membres de l'équipe qui ont besoin d'en prendre connaissance pour des motifs commerciaux légitimes. Les membres de l'équipe doivent se reporter à la norme de classification et de traitement des données dans le Répertoire sur la sécurité pour en savoir davantage au sujet de la classification, des politiques en matière de sécurité et de la protection des biens informationnels de TELUS.

Les membres de l'équipe, y compris ceux qui ne travaillent plus pour TELUS, ne doivent utiliser ou divulguer aucun secret commercial, aucune donnée concurrentielle et aucun autre renseignement exclusif ou confidentiel de TELUS, que ce soit à leur profit ou au profit d'autres personnes. Dans les cas où l'entreprise est disposée à partager des renseignements confidentiels, les Services juridiques peuvent contribuer à la préparation d'une entente de confidentialité ou d'octroi de licence afin de protéger TELUS. Il est interdit aux membres de l'équipe qui quittent TELUS de copier, télécharger, transférer ou partager des renseignements sur TELUS ou sur ses stratégies, peu importe la classification du document.

Afin d'assurer la sécurité et l'intégrité de nos réseaux, seuls des logiciels approuvés doivent être utilisés sur l'équipement de TELUS. Aucun membre de l'équipe ne doit installer ou utiliser sciemment un programme ou un code susceptible d'endommager les biens informationnels de TELUS. Tout membre de l'équipe est tenu de prendre des précautions raisonnables pour que les logiciels et les données soient exempts de codes malveillants et que leur utilisation soit sécuritaire dans l'environnement informatique de TELUS.



Les membres de l'équipe doivent aussi consulter le Répertoire sur la sécurité où se trouvent les politiques, les normes, les meilleures pratiques et les directives en matière de sécurité auxquelles ils doivent adhérer au quotidien pour assurer la sécurité de TELUS.

#### Divulgation publique

TELUS est assujettie à des règles strictes à l'égard de la divulgation de renseignements financiers et autres renseignements importants au public. La divulgation sélective, par un membre de l'équipe, de renseignements confidentiels peut engager la responsabilité de TELUS et du membre de l'équipe en question. Toutes les discussions sur TELUS dans un environnement public doivent respecter la Politique sur la divulgation et la confidentialité de l'information de l'entreprise, que les membres de l'équipe sont invités à consulter pour de plus amples détails. Pour obtenir de plus amples renseignements. communiquez avec les services Relations avec les investisseurs ou Communications d'entreprise.

Voici des situations typiques pouvant donner lieu à une divulgation publique inappropriée :

• Participation à un forum de discussion, à une plateforme de médias sociaux, à une plateforme de clavardage ou à un bloque traitant de placements. Les membres de l'équipe, s'ils participent à ce type d'activités en ligne, ne doivent divulguer aucun renseignement confidentiel à propos de TELUS. Consultez nos Lignes directrices sur les médias sociaux.

- Les discussions portant sur TELUS avec un membre de la communauté financière ou des médias doivent être transmises aux porte-parole autorisés et spécialement formés de TELUS. Pour obtenir de plus amples renseignements, communiquez avec les services Relations avec les investisseurs ou Communications d'entreprise.
- Toutes les présentations à des groupes du monde des affaires ou de l'éducation ou à des groupes communautaires doivent être préapprouvées et soumises à l'examen préalable des services Relations avec les investisseurs et Communications d'entreprise, quand ceux-ci en font la demande.
- S'il s'agit d'une présentation destinée à un public interne de TELUS, les membres de l'équipe doivent obtenir la confirmation de leur dirigeant si la présentation contient de l'information confidentielle ou sensible.

## Dossiers commerciaux et contrôles comptables internes

Il est essentiel de disposer de dossiers exacts et fiables pour être en mesure de nous acquitter de nos obligations administratives, juridiques et financières. Nous devons veiller à ce que la totalité des rapports et des autres données (à usage interne ou externe) soient factuels, complets, à jour et compréhensibles. Sont inclus ici les heures travaillées, les factures, les demandes de prestations ainsi que les notes de frais et les rapports de déplacement soumis aux fins de remboursement. Les dossiers non justifiés ou contenant des erreurs pourraient être jugés frauduleux. Les renseignements confidentiels et à diffusion

restreinte doivent être identifiés de façon appropriée et traités en tant que tels, comme le soulignent nos politiques de sécurité.

TELUS s'est dotée de processus précis pour traiter les dossiers et les données tout au long de leur cycle de vie conformément aux besoins de l'entreprise ainsi qu'à la loi et à la réglementation. Les membres de l'équipe doivent consulter la Politique de conservation des documents pour prendre connaissance des lignes directrices concernant les périodes minimale et maximale de conservation, la création, la collecte, l'utilisation, la conservation, l'archivage et la destruction des dossiers et des données, la suspension de la destruction en cas d'enquête ou de litige potentiel ou en cours, ainsi que pour savoir où obtenir de l'information supplémentaire.

#### Transactions financières

Tous les membres de l'équipe sont tenus de comprendre leur rôle et leurs responsabilités touchant les transactions et les dossiers financiers de TELUS, et d'observer les procédures approuvées pour protéger, signaler, contrôler et refléter avec exactitude les transactions et en rendre compte. Pour plus de détails, consultez la Politique des signataires autorisés et les autres politiques du service des Finances de TELUS. Nous ne manipulons pas le réseau ni les systèmes pour éviter les étapes de facturation ou appliquer des frais ou des crédits non autorisés aux comptes des clients.



Les membres de l'équipe responsables des activités d'authentification et d'approbation sont également chargés d'examiner attentivement et de vérifier dans les délais prescrits tous les documents transactionnels devant attester les entrées et sorties de fonds, conformément aux politiques de TELUS.

#### Protection des actifs

Les actifs de TELUS peuvent prendre de nombreuses formes. Il nous revient de les protéger en tout temps contre la perte, le vol, les dommages, le vandalisme, la négligence et l'utilisation ou l'élimination non autorisés. Il est important de rappeler que le programme Styles de travail n'est offert qu'au Canada. Si vous devez travailler en dehors du pays, vous devez obtenir les autorisations requises des équipes responsables de la sécurité et de direction pour vous assurer que les actifs de TELUS sont protégés en tout temps. Les actifs comprennent non exclusivement les suivants:

- Les biens informationnels, qui comprennent entre autres les données liées à nos activités commerciales, comme la base de données qui comprend le nom et les coordonnées de nos clients
- Les actifs financiers qui comprennent les capitaux et les autres instruments financiers
- Les actifs physiques ou tangibles qui comprennent le matériel qui nous permet de faire notre travail, comme les ordinateurs, les téléphones mobiles, les stocks, les outils, les véhicules de l'entreprise, les installations de TELUS, les renseignements et les fournitures de bureau

 Les actifs incorporels qui comprennent les ressources immatérielles comme les idées, les marques de commerce, les brevets, le temps et notre réputation.

Les membres de l'équipe sont la première ligne de défense des biens et de l'information de TELUS, et ils sont tenus de prendre des mesures raisonnables pour protéger les identifiants d'accès (mots de passe, cartes d'identité, clés et dispositifs portatifs d'authentification des utilisateurs). Il est aussi important que les membres de l'équipe ne partagent pas les appareils fournis par TELUS, ainsi que les identifiants et jetons d'authentification multifacteur permettant d'y accèder, et qu'ils ne compromettent pas la sécurité des sites en laissant des portes d'accès ouvertes et sans surveillance.

## Propriété intellectuelle

Nous nous employons ensemble à protéger la propriété intellectuelle de TELUS, de la même manière que nous respectons les actifs et les renseignements de TELUS, comme cela a été mentionné plus haut.

En effet, grâce à elles, TELUS est reconnue sur le marché, et ses produits et services se démarquent de ceux de ses concurrents. Les droits de propriété intellectuelle protègent aussi les biens incorporels de valeur inestimable produits ou acquis par l'équipe TELUS. Exemples de propriétés intellectuelles de TELUS: marques et logos (marques de commerce); logiciels, éléments artistiques et outils de marketing (droits d'auteur); inventions et innovations commerciales (brevets).

Nous nous employons ensemble à protéger la propriété intellectuelle de TELUS, de la même manière que nous respectons les actifs et les renseignements de TELUS.

TELUS détient les droits de propriété intellectuelle sur tous les éléments créés par ses employés et contractuels et documente ces droits. À moins qu'ils aient été publiés spécialement pour un usage externe et qu'ils aient été diffusés publiquement, la totalité des dossiers de TELUS sont considérés comme des renseignements de celle-ci, et leur divulgation sans autorisation adéquate est prohibée.

Les membres de l'équipe doivent s'adresser aux Services juridiques s'ils ont besoin de plus de renseignements sur les questions de propriété intellectuelle ou au Bureau de la marque pour en savoir davantage sur l'utilisation de notre marque. Les membres de l'équipe qui sont confrontés à des questions juridiques touchant TELUS doivent communiquer avec les Services juridiques.



#### Utilisation personnelle des appareils de communication

Les appareils et les équipements de communication (qu'il s'agisse de ceux de TELUS ou de ceux des membres de l'équipe) sont utilisés à la fois à des fins personnelles et professionnelles Les communications électroniques s'effectuent à l'aide d'une vaste gamme d'appareils : ordinateurs, téléphones, téléphones intelligents, webcaméras, etc. Elles peuvent prendre la forme de courriels, de messages texte, de recherches sur Internet, de photographies, de vidéos, de fichiers audio, de bloques, d'activités de réseautage social, de transferts de fichiers poste-à-poste et d'échanges de supports physiques (périphériques de stockage USB, p. ex.). En communiquant par ces movens, nous risquons de nous identifier en tant que membres de l'équipe TELUS, que ce soit en citant le nom de TELUS ou du fait des adresses de courriel ou IP utilisées.

Bien que les membres de l'équipe soient autorisés à se servir à des fins personnelles des appareils et des équipements de communication fournis par TELUS, une telle utilisation doit être limitée, et ne doit pas affecter leur travail ni nuire à TELUS de quelque facon que ce soit. Cette utilisation personnelle doit se faire pendant les temps libres ou pendant les pauses raisonnables autorisées, avec l'approbation du dirigeant et sous réserve des besoins de l'entreprise.

Les membres de l'équipe doivent se conformer à toutes les politiques de TELUS lorsqu'ils utilisent à des fins personnelles les appareils de communication fournis par l'entreprise, et doivent consulter la Politique d'utilisation acceptable en matière de sécurité pour en savoir plus.

TELUS utilise des outils automatisés pour consigner l'utilisation par les membres de l'équipe de ses réseaux (appels, courriel, messagerie, intranet et Internet) ainsi que de l'équipement et des appareils associés et pour surveiller le trafic (contenu compris) sur ses réseaux afin de détecter toute menace pour la sécurité ou tout autre problème. Bien que TELUS ne surveille pas activement les courriels, les messages, les communications téléphoniques et l'usage d'Internet des employés, elle se réserve le droit de le faire. Veuillez noter que l'usage inapproprié des réseaux, de l'équipement ou des appareils de TELUS peut être sanctionné par des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement justifié.

> Nous encourageons la communication entre les membres de l'équipe, les clients et les partenaires par l'intermédiaire des réseaux sociaux.

#### Utilisation des médias sociaux

On entend par médias sociaux tous les canaux de communication numériques permettant à des personnes de créer et de diffuser du contenu, et de publier des commentaires. Nous encourageons la communication entre les membres de l'équipe, les clients et les partenaires par l'intermédiaire des réseaux sociaux; toutefois, en tant que membre de l'équipe TELUS, vous devez respecter nos lignes directrices sur les médias sociaux (go/mediassociaux), faire preuve de discernement et être polis, respectueux et conscients du contenu créé, diffusé et affiché, en gardant à l'esprit qu'Internet est un espace public.

En tant que membre de l'équipe TELUS, vous devez respecter les consignes suivantes :

- Lorsque vous publiez un message sur TELUS, précisez toujours que vous êtes un membre de l'équipe TELUS et servez-vous du mot-clic #ÉquipeTELUS pour aider le lecteur à vous identifier.
- Tout nouveau compte que vous créez dans les médias sociaux doit être strictement personnel et ne comporter aucune mention du nom de TELUS ou de sa marque, que ce soit dans son contenu, dans le profil publié ou dans le pseudonyme utilisé. Seule l'équipe Marketing de la marque et Médias sociaux est autorisée à créer de nouveaux comptes de médias sociaux officiels pour l'entreprise.
- Évitez de commenter ou de noter les produits ou services de TELUS sur des plateformes comme l'App Store; et ne faites aucun compte rendu sur des sites qui utilisent des agrégateurs



- dans le but de rehausser faussement les résultats pour un produit de TELUS. S'adonner à de tels gestes peut entraîner des complications juridiques pour TELUS.
- Évitez de divulauer des renseignements confidentiels de TELUS ou qui ont été confiés à TELUS en toute confidentialité, ce qui comprend les renseignements relatifs aux offres promotionnelles et aux lancements d'appareils à venir, les communications internes et les renseignements financiers, y compris les résultats trimestriels ou annuels et l'information prospective, jusqu'à ce que ces renseignements aient été rendus publics par TELUS.
- Il est acceptable de partager de l'information sur les services ou les offres sur vos comptes personnels. Toutefois, vous ne devez pas affirmer pouvoir faire une meilleure offre que celle en boutique ou en ligne, et devez toujours faire état de votre lien avec TFLUS.
- Bien que les membres de l'équipe soient encouragés à partager l'information sur les offres ou sur les promotions dans les médias sociaux, il leur est interdit de recueillir des renseignements personnels comme un numéro de téléphone, une adresse de courriel ou toutes autres coordonnées dans le but de générer des ventes. Si une personne est intéressée par une offre promotionnelle, invitez-la à laisser un message sur n'importe quel compte officiel de TELUS dans les médias sociaux ou à communiquer avec notre équipe de soutien sur X (anciennement Twitter).

- Faites preuve de respect envers les autres personnes et les organisations et ne diffusez pas de messages diffamatoires, discriminatoires, importuns ou de nature sexuelle. Aucune forme d'intimidation de la part des membres de l'équipe dans les médias sociaux ne sera tolérée.
- Si vous divulguez être un employé de TELUS dans les médias sociaux, sovez conscient du caractère personnel de vos interactions, qui pourraient être jugées offensives pour autrui, que ce soit par vos partages ou mentions J'aime, ou vos commentaires sur les publications d'autres utilisateurs. Même s'il s'agit de vos comptes personnels, leurs contenus pourraient se refléter négativement sur TELUS.
- Évitez d'utiliser le logo ou des images de la marque TELUS dans vos communications personnelles ou en tant qu'image d'arrière-plan sans une autorisation écrite obtenue auprès de l'équipe Marketing de la marque et Médias sociaux. Nous encourageons toutefois les membres de l'équipe à créer leur propre contenu, à partager des messages d'Amplify et à suivre, à relayer ou à partager le contenu approuvé provenant des comptes officiels de TELUS dans les médias sociaux.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les politiques à l'intention des membres de l'équipe, vous pouvez consulter les lignes directrices sur les médias sociaux à go/mediassociaux ou communiquer avec l'équipe des médias sociaux à socialmedia@telus.com.





# Conflit d'intérêts

#### Qu'est-ce que cela signifie?

En tant que membres de l'équipe, nous devons éviter les situations ou les relations qui nous placent en conflit d'intérêts avec TELUS et qui sont incompatibles avec nos fonctions à TELUS. Il y a conflit d'intérêts chaque fois que nous laissons, ou donnons l'impression de laisser, nos intérêts personnels ou nos relations personnelles nuire à notre jugement et à notre capacité à prendre des décisions professionnelles avec intégrité et honnêteté.

#### Pourquoi est-ce important?

En pensant d'abord à nous, nous pouvons agir d'une facon dommageable ou potentiellement dommageable pour TELUS. Nous pouvons même porter atteinte à notre réputation personnelle. Dans de telles circonstances, nous devons prendre des mesures pour mettre fin au conflit d'intérêts existant ou à toute perception d'un tel conflit.

#### Notre façon de faire

Nous prenons des décisions d'affaires dans l'intérêt de TELUS, non dans notre intérêt personnel. Les membres de l'équipe doivent faire connaître à leur dirigeant ou au Bureau de l'éthique les situations de conflit d'intérêts réel ou potentiel dans lesquelles ils se trouvent. Chaque situation doit être étudiée individuellement et évaluée réqulièrement en fonction du degré d'accès à l'information d'entreprise, du pouvoir décisionnel, des fonctions et responsabilités professionnelles et de l'échelon au sein de l'organisation des parties concernées, en tenant compte de l'incidence possible sur autrui. Si un membre de l'équipe se retrouve en situation de conflit d'intérêts ou soupconne qu'une situation pourrait être perçue comme un conflit d'intérêts sans en avoir la certitude, il doit remplir le formulaire de signalement des conflits d'intérêts accessible sur l'intranet de TELUS et le soumettre au Bureau de l'éthique. N'oubliez pas qu'un conflit d'intérêts ne constitue pas nécessairement une infraction au Code, mais le fait d'omettre de le signaler en est une.



Vous trouverez ci-dessous certaines situations qui peuvent souvent présenter un conflit d'intérêts pour les membres de l'équipe.

## Membres de la famille et relations personnelles

Il peut v avoir conflit d'intérêts si un membre de l'équipe est en position de favoriser ou de promouvoir les intérêts d'un membre de sa famille ou d'une autre personne qui lui est proche.

Dans certaines situations, les relations familiales au sens large, les relations amicales et les autres liens personnels étroits (comme ceux avec les personnes vivant sous le même toit que le membre de l'équipe TELUS concerné) peuvent donner lieu à des conflits d'intérêts, réels ou perçus, ou encore à l'exercice réel ou perçu d'une influence indue. Les membres de l'équipe doivent être conscients de ce risque et faire preuve d'un solide jugement, exercé dans l'intérêt primordial de TELUS et conformément à l'esprit et à l'intention du Code.

Tout membre du conseil d'administration de TELUS a le devoir de divulguer au président du comité de gouvernance d'entreprise du conseil d'administration ses liens familiaux ou personnels avec des membres de l'équipe TELUS ou avec des personnes qui postulent un emploi à TELUS, afin que le comité détermine si ces liens compromettent l'indépendance du membre du conseil d'administration en question.

Les membres du conseil d'administration, de la haute direction et de la direction ont le devoir de révéler l'existence de tout lien qu'ils entretiennent avec les auditeurs externes de TELUS.

#### Avantage personnel

Un conflit d'intérêts peut survenir quand un membre de l'équipe ou un membre de sa famille retire un avantage personnel :

- a) d'une relation d'affaires avec TELUS, ou
- b) d'une relation d'affaires entre TELUS et un acteur externe, comme un partenaire, un fournisseur, un client, un concurrent, un contractuel, un consultant, un mandataire ou un détaillant.

Cet avantage personnel peut découler d'une participation dans une entreprise ayant une relation d'affaires avec TELUS, ou de l'occupation d'une fonction d'administrateur, de dirigeant ou d'employé au sein d'une telle entreprise.

Ces lignes directrices n'interdisent pas à un membre de l'équipe de détenir des actions d'une société ouverte avec laquelle TELUS a une relation d'affaires ou d'un concurrent, à condition que le membre de l'équipe en question ne détienne pas une participation importante dans cette société et qu'il n'acquière pas ces actions sur la base de renseignements confidentiels significatifs non divulgués et obtenus dans le cadre de son emploi à TELUS ou de son appartenance au conseil d'administration d'une entreprise de TELUS.

#### Pour prévenir les conflits d'intérêts, les membres de l'équipe ne doivent pas:

• Prendre part à des négociations ou à des transactions avec des partenaires, des fournisseurs, des clients, des

contractuels, des consultants, des mandataires, ou d'autres intervenants externes au nom de TELUS si les membres de l'équipe en question ont un intérêt personnel, commercial ou financier dans l'issue de ces négociations ou transactions sans lien avec leur rôle à TELUS.

- Prendre part à la décision d'embaucher, de muter ou de promouvoir un membre de la famille ou une personne avec qui ils entretiennent une relation romantique ou intime, ou encore se trouver en position d'influer directement ou indirectement sur un membre de leur famille qui est un employé ou un contractuel de TELUS.
- Superviser un membre de leur famille ou avoir le pouvoir d'influer directement ou indirectement sur les décisions d'emploi ou d'ordre contractuel touchant un membre de leur famille ou une personne avec qui ils entretiennent une relation romantique ou intime, portant notamment sur la paie, l'évaluation du rendement, l'affectation des tâches, la discipline, la formation ou un congédiement.
- Accéder ou apporter des rajustements aux comptes ou aux services de membres de leur famille, d'amis, de collègues ou de connaissances sans l'autorisation de leur dirigeant.
- Travailler pour un détaillant TELUS indépendant ou une entité de TELUS sous réglementation provinciale, comme TELUS Vente au détail limitée, et pour TELUS en même temps, ou encore être lié par contrat à la fois à un détaillant TELUS indépendant ou une entité de TELUS sous réglementation provinciale, comme TELUS Vente au détail limitée, et à TELUS.



#### Pratiques de vente éthiques

Les membres de l'équipe s'engagent à respecter notre priorité « Les clients d'abord », qui demande que nous soyons toujours soucieux de notre conduite professionnelle et des pratiques de vente éthiques, ce qui comprend les obligations établies dans notre Code de conduite pour les activités relatives aux ventes d'affaires. Lors d'une transaction de vente, nous devons proposer au client différentes options qui lui permettront de faire un choix éclairé quant aux produits et services qui répondent le mieux à ses besoins. Nous ne proposons rien aux clients qui ne correspond pas à leurs besoins et ne modifions pas leur compte sans avoir obtenu leur consentement et leur permission et sans nous être assurés de leur compréhension du changement. Les membres de l'équipe qui participent à des ventes ou à des tentatives de vente auprès de clients existants ou potentiels du secteur public ou privé sont tenus de mener leurs activités avec intégrité et dans le respect de la loi, y compris la soumission honnête de réclamations de commissions.

Les membres de l'équipe doivent faire connaître à leur dirigeant ou au Bureau de l'éthique les situations de conflit d'intérêts réel ou potentiel dans lesquelles ils se trouvent.

# Emploi et autres activités à l'extérieur de TELUS

Les membres de l'équipe sont autorisés à mener des activités externes, v compris professionnelles, en dehors des heures de travail. Toutefois, ces activités ne doivent ni nuire ni être susceptibles de nuire aux intérêts de TELUS ou à nos obligations envers celle-ci, v compris à notre capacité d'effectuer notre travail à TELUS. En règle générale, il n'est pas permis de participer à des activités professionnelles auprès de concurrents ou de fournisseurs de TELUS ni de travailler pour l'un d'eux. Un conflit d'intérêts peut survenir en raison de notre rôle au sein d'une autre entreprise ou organisation, par exemple en tant qu'administrateur, dirigeant ou employé d'une entité qui s'engage dans une relation d'affaires avec TELUS, et ce, même si nous ne tirons aucun avantage ou profit de cette relation externe. Il peut également y avoir conflit d'intérêts si, par exemple, nous nous adonnons à ces activités pendant nos heures de travail ou si nous utilisons des biens comme notre téléphone ou notre ordinateur portatif d'entreprise, ou encore des outils financés ou développés par TELUS, dans le cadre de telles activités professionnelles externes. Si vous envisagez de lancer votre propre entreprise, d'accepter un second emploi ou de siéger à un conseil d'administration, vous devez en aviser votre dirigeant ou le Bureau de l'éthique, qui examineront les circonstances afin d'éviter tout conflit d'intérêts. Il est important de souligner qu'il n'est pas permis de travailler pour un second emploi dans le cadre de vos heures de travail à TELUS.

Peu importe où un membre de l'équipe travaille (son « style de travail déclaré »), le fait pour lui d'avoir des intérêts ou des obligations externes exigeant tellement de temps et d'énergie que cela entrave sa capacité d'effectuer son travail pour TELUS constitue un conflit d'intérêts. Il en va de même en ce qui a trait aux ressources et au temps nécessaires pour gérer ces activités, même s'il s'agit de bénévolat. Il peut s'agir d'une activité personnelle, communautaire ou de bienfaisance qui demande du temps et de l'énergie durant les heures de travail, sauf si la personne exerce un rôle représentatif à la demande de TELUS et a obtenu la permission écrite et explicite de son dirigeant.

Les circonstances évoluent constamment, de sorte qu'un conflit d'intérêts peut survenir même si votre dirigeant ou le Bureau de l'éthique a précédemment approuvé une relation avec une partie externe. Il vous incombe d'être attentif aux conflits d'intérêts potentiels et de signaler les changements à votre dirigeant ou au Bureau de l'éthique dès qu'ils surviennent. Pour respecter vos obligations en vertu du Code, il se peut que vous deviez renoncer à votre rôle externe ou prendre d'autres dispositions acceptables pour TELUS.

#### Évolution des activités de TELUS

Avec le temps, TELUS peut étendre ses activités à de nouveaux marchés ou modifier ses gammes de produits ou de services. Il incombe aux membres de l'équipe de réévaluer leur situation individuelle de façon régulière afin d'éviter de se retrouver en situation de conflit d'intérêts alors que ce n'était pas le cas auparavant.



# Mise en pratique des concepts de conflit d'intérêts

Pour déterminer si vous êtes en situation de conflit d'intérêts devant être signalé, posez-vous les questions suivantes :

- Mes intérêts extérieurs influent-ils ou semblent-ils influer sur ma capacité à prendre de bonnes décisions d'affaires pour TELUS?
- Puis-je profiter indûment de mon rôle dans cette situation?
- Un ami ou un proche peut-il profiter indûment de cette situation?
- Ma participation à cette activité pourrait-elle entraver mon travail à TELUS?
- Cette situation me pousse-t-elle à faire passer mes intérêts avant ceux de TELUS?
- Si cette situation était rendue publique, pourrait-elle ternir ma réputation ou celle de TELUS?

Si vous avez répondu « oui » à l'une ou l'autre des questions ci-dessus, discutez de la situation avec votre dirigeant ou avec le Bureau de l'éthique.

#### Opérations d'initiés

Comme indiqué de façon détaillée dans la <u>Politique de TELUS</u> relative aux opérations d'initiés, les membres de l'équipe ne doivent négocier aucune action ni aucun autre titre de TELUS ou de TELUS International, ni inciter ou encourager quelqu'un d'autre (comme un parent ou un ami) à le faire, lorsqu'ils se trouvent en possession de renseignements importants non divulgués concernant TELUS ou TELUS International, selon la circonstance. De même, il est interdit aux membres de l'équipe de communiquer à quiconque tout renseignement important non divulgué (« donner un tuyau ») au sujet de TELUS ou de TELUS International, sauf dans des circonstances très précises.

Ces interdictions de négocier ou de fournir un renseignement non divulgué s'appliquent également aux renseignements importants non divulgués que vous auriez obtenus au sujet d'une autre société ouverte dans le cadre de votre travail à TELUS. Pour une société ouverte, les « renseignements importants » désignent tout renseignement qui entraîne ou dont il est raisonnable de s'attendre à ce qu'il entraîne un changement important dans le cours ou la valeur des titres de la société s'il est divulgué de façon générale.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la Politique de TELUS relative aux opérations d'initiés et la Politique sur la divulgation et la confidentialité de l'information de l'entreprise. Le non-respect de ces politiques et des lois sur les valeurs mobilières applicables peut engager votre responsabilité et celle de TELUS.

#### Cadeaux, avantages et marques d'hospitalité

Sauf dans la mesure autorisée ci-dessous, les membres de l'équipe TELUS ne doivent pas directement ou indirectement, offrir des cadeaux ou consentir des avantages à quelque organisation ou personne que ce soit entretenant des relations d'affaires avec TELUS, ou encore en accepter d'une telle organisation ou personne, dans la mesure où ces cadeaux ou avantages sont destinés ou semblent destinés à influer sur cette autre organisation dans le premier cas, ou sur TELUS dans le second. Ces lignes directrices et la Politique de lutte contre la corruption s'appliquent en tout temps et restent valables pendant les périodes ou les événements traditionnellement marqués par l'échange de cadeaux.

Accepter un cadeau important de la part d'un contractuel, d'un fournisseur et (ou) d'un partenaire communautaire, ou lui en offrir un, pourrait être perçu comme une « fraude présumée », compte tenu du potentiel d'exercice d'une influence indue. Il est interdit d'offrir ou d'accepter des cadeaux en argent ou équivalant à de l'argent (cartes-cadeaux, etc.) ou encore d'autoriser l'offre ou l'acceptation de tels cadeaux, quel qu'en soit le montant. En cas de doute, communiquez avec votre dirigeant ou le Bureau de l'ethique.

En règle générale, les membres de l'équipe peuvent offrir un cadeau ou un divertissement ou accepter un cadeau ou un divertissement, à condition :

 Que la personne qui reçoit le cadeau ne se sente pas obligée d'offrir quelque chose en retour ou sente qu'il y ait apparence d'obligation



- Que le cadeau s'inscrit raisonnablement dans le contexte de la relation d'affaires
- Que le cadeau ne contrevienne pas aux lois du pays ni aux politiques de l'entreprise de la personne qui le reçoit
- Que le cadeau n'ait pas fait l'objet d'une demande
- Que le cadeau soit peu fréquent.

La valeur des cadeaux et avantages que les membres de l'équipe de TELUS sont habilités à offrir ou à accepter, ou encore dont ils peuvent autoriser l'offre ou l'acceptation, dans le cours normal des affaires, est généralement inférieure à 250 \$ CA ou à l'équivalent approximatif dans une autre devise. Ces cadeaux et avantages comprennent :

- la participation à des manifestations sportives ou culturelles locales
- Les repas d'affaires
- Le transport en provenance ou à destination d'un établissement commercial d'un client ou d'un fournisseur.
- Les séjours à l'hôtel
- Les cadeaux ou prix de circonstance modestes qui peuvent être utilisés dans les tirages ou loteries de bureau.

Si vous doutez du caractère acceptable ou non d'un cadeau ou d'un avantage, posez-vous les questions suivantes :

 Le cadeau en question semble-t-il conforme aux usages, compte tenu de votre rôle à TELUS?

- Si les médias ou le président et chef de la direction de TELUS apprenaient l'existence du cadeau ou de l'avantage en question, verraient-ils la chose d'un angle neutre ou positif?
- En cas d'offre d'hébergement ou de divertissement, la personne auteure de l'offre profitera-t-elle de cet hébergement ou de ce divertissement en votre compagnie?

Si vous estimez, en toute bonne foi, pouvoir répondre affirmativement à ces questions, vous pouvez accepter le cadeau ou l'avantage concerné.

Si la réponse à ces questions est « non », vous devez poliment refuser le cadeau ou l'offre de divertissement. S'il est difficile de refuser un cadeau ou si cela risque d'embarrasser son auteur, vous pouvez l'accepter, mais devez demander conseil à votre dirigeant ou communiquer avec le Bureau de l'ethique, qui travaillera avec vous à en faire don à un organisme de bienfaisance approuvé ou à le distribuer entre vos pairs.

Les membres de l'équipe s'engagent à donner la priorité à nos clients, ce qui implique d'être constamment attentifs, professionnels et éthiques. La participation d'un membre de l'équipe, aux frais d'un tiers et au nom de TELUS, à des colloques, à des conférences ou à des événements organisés par les fournisseurs peut être acceptable si cette participation procure un avantage clair à TELUS et si elle est approuvée à l'avance par le dirigeant du membre de l'équipe en question. Afin d'éviter tout conflit d'intérêts réel ou perçu, il est recommandé aux membres de l'équipe de demander à TELUS de financer leurs dépenses accessoires (billets d'avion, hôtel, etc.). Il ne faut pas oublier que les prix remis dans le cadre de tels événements sont considérés comme des cadeaux. Les lignes directrices concernant les cadeaux et les avantages indiquées plus haut s'appliquent.

Les membres de l'équipe TELUS qui exercent des fonctions liées à la sélection de fournisseurs, à la négociation avec des fournisseurs, à l'achat de biens de fournisseurs ou à la destion des contrats avec les fournisseurs sont assujettis à des prescriptions professionnelles plus sévères en matière d'achats en ce qui concerne les cadeaux, les avantages et l'obligation de maintenir des relations appropriées avec les fournisseurs. De ce fait, ils ne doivent accepter aucun cadeau ou avantage de la part d'un fournisseur actuel ou potentiel sans l'autorisation explicite et écrite de leur dirigeant. Si la valeur d'un cadeau ou d'un avantage s'élève à 250 \$ ou plus, leur dirigeant doit également transmettre une copie de son autorisation concernant ce cadeau ou cet avantage au Bureau de l'ethique (le courriel envoyé devant décrire le cadeau ou l'avantage, en préciser la valeur approximative, ainsi que le nom de la partie qui l'offre et la raison de son offre).





# Transactions avec les fournisseurs

Nous faisons tout en notre pouvoir pour que nos échanges professionnels et commerciaux avec ces personnes soient éthiques et qu'elles comprennent les attentes que nous avons envers elles, comme le stipule notre Code de conduite à l'intention des fournisseurs.

#### Sélection et recours à des fournisseurs tiers

Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent, voire dépassent les exigences énoncées dans le Code de conduite à l'intention des fournisseurs et qu'ils amènent leurs filiales, fournisseurs, employés et contractuels à s'acquitter de leurs obligations envers TELUS en tout respect des normes établies dans le Code.

- Nous octroyons des contrats aux fournisseurs qui respectent les lois applicables dans le cadre de leurs activités d'exploitation, y compris dans leurs relations avec leurs employés, la collectivité et TELUS.
- Nous sélectionnons nos fournisseurs selon des critères objectifs et équitables, notamment les besoins de l'entreprise, le prix, le service, la qualité, la réputation en matière d'éthique, ainsi que l'importance attachée à la santé, à la sécurité et à l'environnement dans le cadre des activités commerciales.

#### Respect des politiques applicables de TELUS

- Nous attendons des fournisseurs avec lesquels nous faisons affaire qu'ils adhèrent à des valeurs et respectent des normes similaires à celles énoncées dans les politiques de TELUS.
- Nous faisons en sorte que nos fournisseurs soient informés des politiques de TELUS quiconcernent le travail pour lequel leurs services ont été retenus.

#### Programmes incitatifs financés par les fournisseurs

• Les programmes incitatifs financés par les fournisseurs, souvent proposés à notre équipe des ventes par des fournisseurs cherchant à vendre leurs produits et services, doivent être approuvés au préalable par un administrateur de programme autorisé qui ne travaille pas avec les membres de l'équipe admissibles.



# Politique d'achat de TELUS

Chacun des membres de l'équipe TELUS qui s'engage à acheter un produit ou un service d'un fournisseur au nom de TELUS doit : adhérer aux contrôles internes et les exercer avec prudence; veiller à ce que toutes les transactions soient justifiées et soutenues par des objectifs commerciaux; veiller à obtenir le plus de valeur possible pour les sommes dépensées; et respecter la Politique d'achat de TELUS. Qu'il s'agisse de nouvelles ententes d'approvisionnement ou du renouvellement de telles ententes, les membres de l'équipe doivent protéger les intérêts de TELUS en procédant à une évaluation des risques associés aux fournisseurs actuels ou potentiels, puis à une vérification diligente additionnelle en fonction des risques détectés. Pour en savoir plus, visitez la page sur la diligence raisonnable à go/marche.



# Examen des lignes directrices et des politiques

Si vous avez besoin d'aide supplémentaire, envisagez le recours aux politiques suivantes dans la mesure où elles s'appliquent à votre situation.

Politique de l'entreprise régissant la consommation d'alcool et de droques

Politique de lutte contre la corruption

Code de conduite pour les activités relatives aux ventes d'affaires

Droit de la concurrence

Politique sur la divulgation et la confidentialité de l'information de l'entreprise

Politique environnementale

Parcours d'embauche et d'intégration à TELUS

Politique relative aux opérations d'initiés

Politique TELUS et la Charte de la langue française

Politiques et procédures d'achat

Politique en matière de conservation des documents

Politique de respect en milieu de travail

Politique d'utilisation acceptable en matière de sécurité

Politique des signataires autorisés

Lignes directrices sur les médias sociaux

Code de conduite à l'intention des fournisseurs

Politique de vérification diligente des fournisseurs

Politique sur la santé et la sécurité de TELUS

Politique de protection de la vie privée de TELUS Santé

Engagement de TELUS en matière de protection de la vie privée

Engagement sur la protection de la vie privée des membres de l'équipe

Code de TELUS sur la protection de la vie privée

Politique relative aux dépenses et déplacements des membres de l'équipe TELUS

Politique sur les mesures d'adaptation

Politique du programme Styles de travail



















telus.com/CodeDÉthique