



Code d'éthique et de conduite

Dernière mise à jour - janvier 2026



Contenu

Fondement et objectif

- Incarner nos valeurs
- Pourquoi disposons-nous d'un code?

Rôles et responsabilités

- Tous les membres de l'équipe
- Dirigeants de TELUS
- Bureau de l'éthique

Responsabilités en matière de rapports financiers et de divulgation d'information financière

Prise de décisions éthiques et signalement des problèmes et des préoccupations

1. Questions à vous poser
2. Discussion avec votre dirigeant
3. Aide spécialisée
4. Importance d'intervenir – questions et préoccupations

Conflit d'intérêts

- Membres de la famille et relations personnelles
- Avantage personnel
- Emploi et autres activités à l'extérieur de TELUS

5 Ventes éthiques, fraudes et questions juridiques

- 5 Exemples d'activités frauduleuses ou inappropriées
- 5 Participation à des affaires judiciaires
- Obligation de signaler les activités apparemment illégales

6 Gifts, benefits and hospitality

- 7 Protection des actifs et des renseignements
- Renseignements de l'entreprise
- Protection des actifs
- Utilisation personnelle des appareils de communication

Médias sociaux

10 Notre engagement envers les membres de l'équipe 27

- 11 Respect en milieu de travail et droits de la personne
- 11 Valorisation de la diversité et de l'inclusion
- 11 Santé et sécurité
- 11 Emploi volontaire

14 Protection de la vie privée, données et confiance à TELUS

- 15 Intelligence artificielle (IA) responsable
- 16 Information confidentielle de tierces parties

18 Déplacements et dépenses, Charte de la langue française et lois canadiennes et étrangères 32

- 19 Déplacements et dépenses 32
- 19 Charte de la langue française 32
- 19 Lois canadiennes et étrangères 32

20 Engagement communautaire et responsabilité sociale 33

- 22 Activités politiques et dons de bienfaisance 33
- 23 Questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) 33

25 Concurrence loyale/légale/éthique 34

- 25 Paiements inappropriés 34
- 25 Concurrence équitable 35
- 25 Transactions avec les gouvernements 35

29 Politique d'achat de TELUS, diligence raisonnable et transactions avec les fournisseurs 36

Un message de l'équipe de la haute direction

Bonjour,

L'adoption d'un comportement éthique est le fondement de la culture primée de TELUS. Chaque membre de l'équipe, dans tous les secteurs de l'organisation et partout dans le monde, joue un rôle clé dans la poursuite de notre engagement commun de promouvoir un environnement de travail propice à l'intégrité et à la transparence. Cet engagement concerne non seulement les membres de l'équipe à l'échelle mondiale, mais aussi toutes les personnes qui représentent TELUS ou qui agissent en son nom, y compris les contractuels, les partenaires, les fournisseurs et les membres du conseil d'administration.

Le Code d'éthique et de conduite de TELUS (le « Code ») se trouve au cœur de cet engagement en matière d'intégrité et de transparence. Il éclaire les actions de toute l'équipe TELUS et garantit que nous sommes tous guidés par les mêmes valeurs et que nous interagissons avec nos parties prenantes de manière équitable, éthique et authentique. Le Code est plus qu'un document : il représente l'engagement inébranlable de notre

équipe à faire ce qui est juste, jour après jour, à chaque décision que nous prenons. Il contient des exemples concrets de la façon dont nous pouvons gagner l'estime et la confiance de nos clients partout dans le monde en agissant de façon responsable dans des situations particulières, notamment en offrant une concurrence légale et éthique, en maintenant un milieu de travail respectueux et sécuritaire, en protégeant les actifs et les renseignements de l'entreprise, en évitant et en signalant les conflits d'intérêts, et en protégeant les données, la vie privée et la sécurité de nos clients, pour n'en citer que quelques-unes.

Nous mettons périodiquement à jour notre Code pour respecter notre engagement envers le perfectionnement continu et pour tenir compte de l'évolution constante de la société. Notre Code actualisé réaffirme les attentes envers les membres de l'équipe en ce qui concerne la fraude, les pratiques de vente éthiques et la communication des préoccupations. Surtout, nous encourageons l'adoption d'une culture qui encourage les membres de l'équipe

à « s'exprimer » en leur garantissant un soutien complet et une protection contre les représailles, ainsi qu'une culture qui encourage les dirigeants à « écouter ». Veuillez prendre connaissance de notre Code actualisé et des normes éthiques qui s'appliquent à tous les membres de l'équipe TELUS.

Au nom de toute l'équipe de direction de TELUS, je vous remercie de votre détermination inébranlable à agir dans un esprit d'intégrité personnelle et professionnelle, jour après jour. En respectant notre Code d'éthique et de conduite, vous apportez une contribution inestimable à notre culture de calibre mondial et vous nous aidez à respecter la promesse de notre marque : créer un futur meilleur pour les clients, l'entreprise, les collectivités et les nombreuses parties prenantes que nous servons.

Avec toute ma reconnaissance,

L'équipe de la haute direction de TELUS



Andrea Wood

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



Darren Entwistle

Président et chef de
la direction



Doug French

Vice-président à la direction
et chef des services
financiers



Hesham Fahmy

Chef du service de l'information



Jill Schnarr

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



Nazim Benhadid

Chef des services
technologiques



Sandy McIntosh

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



Zainul Mawji

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
grandir

Fondement et objectif

Pourquoi disposons-nous d'un code?

Le Code d'éthique et de conduite de TELUS (le « Code ») énonce les comportements attendus et conformes aux normes d'éthique et de conduite de TELUS. Le Code donne le ton en matière de comportement en milieu de travail et aiguille la reconnaissance et la réponse aux problèmes en matière d'éthique et de conformité.

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 Numérique, qui possède son propre code d'éthique et de conduite), qui sont contrôlées ou gérées directement ou indirectement par TELUS.

Tous les membres de l'équipe doivent passer en revue le Code et suivre la formation annuelle requise sur l'intégrité. Les fournisseurs et les contractuels sont assujettis au Code de conduite à l'intention des fournisseurs.

Le Code sert de guide pour agir avec intégrité, conformément à nos valeurs. Il est passé en revue tous les deux ans et modifié

au besoin. Le Code ne peut traiter de toutes les situations en matière d'éthique qui peuvent survenir, d'autant plus que TELUS exerce ses activités dans des pays ayant des lois différentes. Les membres de l'équipe doivent faire preuve de discernement et demander conseil à leur dirigeant ou au Bureau de l'éthique en cas de doute. 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 pourra faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pour motif valable.

TELUS se réserve le droit d'annuler ou de modifier, au besoin, les modalités du Code et s'engage à informer les membres de l'équipe de toutes les modifications apportées au Code avant l'entrée en vigueur des modifications apportées.

Le Code est accessible sur les sites intranet de TELUS (Habitat, Panorama, TAC One) ou à sous [go/ethique](#). Il est aussi publiquement accessible sur la page telus.com/governance/ethics.html



Rôles et responsabilités

Tous les membres de l'équipe

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. 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. Tous les membres de l'équipe sont tenus de respecter les lois qui régissent nos activités, de signaler rapidement les situations d'inconduite avérée ou soupçonnées et de maintenir un milieu de travail fondé sur 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. 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.

Le non-respect des lignes directrices du Code peut avoir des conséquences 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 conséquences 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. En cas de doute, demandez conseil à votre dirigeant ou au Bureau de l'éthique.

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.

Il ne s'agit pas seulement d'une attente, mais aussi d'une obligation. 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 bâtir, favoriser et insuffler 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 d'adopter une conduite éthique, 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, y compris les considérations quant à la rémunération, 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.

Bureau de l'éthique

Le Bureau de l'éthique met 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 :

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.

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 à l'échelle mondiale 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 Numérique.

Question ou préoccupation?

Contactez telus.ethicspoint.com



Responsabilités en matière de rapports financiers et de divulgation d'information financière

TMembres 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.

Membres du conseil d'administration de TELUS

Les membres du conseil d'administration de TELUS sont chargés d'aviser le chef des services juridiques et de la gouvernance de tout conflit d'intérêts potentiel ou perçu ou de tout changement de situation, comme il est énoncé dans le guide des politiques du conseil d'administration (mandat des administrateurs).

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 manquement 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 agir avec prudence 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.

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. Cela comprend notamment de consigner avec exactitude les heures travaillées, les jours de vacances pris, 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.

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.

Question ou préoccupation?

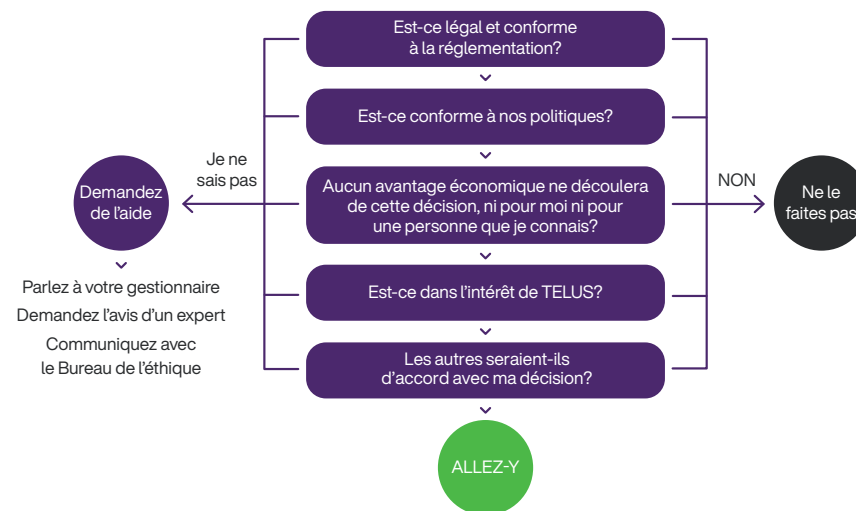
Contactez telus.ethicspoint.com



Prise de décisions éthiques et signalement des problèmes et des préoccupations

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 TELUS?
- 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 TELUS?
- 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 ayant un lien quelconque avec moi tire 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 questions 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, nous vous encourageons à vous adresser 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.

4. Importance d'intervenir – questions et préoccupations

Le défaut de respecter le Code ou de signaler une inconduite en temps opportun 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. Pour cette raison, tous les membres de l'équipe ont le devoir d'intervenir rapidement s'ils prennent 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

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

concernant les activités comptables, les contrôles 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.

Vous pouvez choisir de demeurer anonyme si la loi de votre territoire le permet.

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 l'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.

Enquête

Toutes les plaintes soumises au Bureau de l'éthique sont prises au sérieux. Les enquêtes sont menées en collaboration par TELUS Sécurité, le Bureau du chef des données et des relations de confiance et d'autres équipes, le cas échéant, et ce, dans les meilleurs délais. 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).

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.

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, peut être sanctionné par des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement justifié. Si, dans le cadre d'une évaluation initiale, le Bureau de l'éthique a un motif de croire qu'un membre de l'équipe a pu contrevenir au Code, le membre de l'équipe en question est informé de la plainte formulée, et se voit offrir la possibilité de livrer sa version des faits et, s'il y a lieu, de contribuer à la correction du manquement reproché.

Absence de représailles et protection des lanceurs d'alerte

Retaliation or retribution against a team member for contacting the 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.

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 gestion du cycle de vie des données de TELUS. 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 bien-fondé du signalement ou à l'abandon de toute intervention supplémentaire.

Question ou préoccupation?

Contactez telus.ethicspoint.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 l'entreprise ou qui sont incompatibles avec nos fonctions particulières à TELUS et avec nos obligations générales envers TELUS à titre d'employés. Il y a un 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 façon 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 ou apparence 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 régulièrement 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 soupçonne 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 y avoir conflit d'intérêts si un membre de l'équipe, en raison de son rôle à TELUS, 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 sont tenus de garder en tête 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. En cas de doute, les membres de l'équipe sont tenus de s'adresser à leur dirigeant ou au Bureau de l'éthique pour obtenir des précisions.

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. Pour en savoir plus, consultez la [Politique relative à l'indépendance des auditeurs](#).

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.

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 :

- Faire concurrence à TELUS ou encore détourner des revenus ou des clients de TELUS.
- 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 élargie, un ou une ami(e) proche ou une personne avec qui ils entretiennent une relation romantique ou intime, ou encore se trouver en position d'influer directement ou indirectement sur toute personne mentionnée ci-dessus 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 élargie, un ou une amie(e) proche 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 simultanément comme employé ou contractuel pour plus d'une entreprise du groupe d'entreprises TELUS, y compris un détaillant TELUS indépendant.

Emploi et autres activités à l'extérieur de TELUS

Les membres de l'équipe sont autorisés à mener des activités externes, y 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, y 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 portable 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

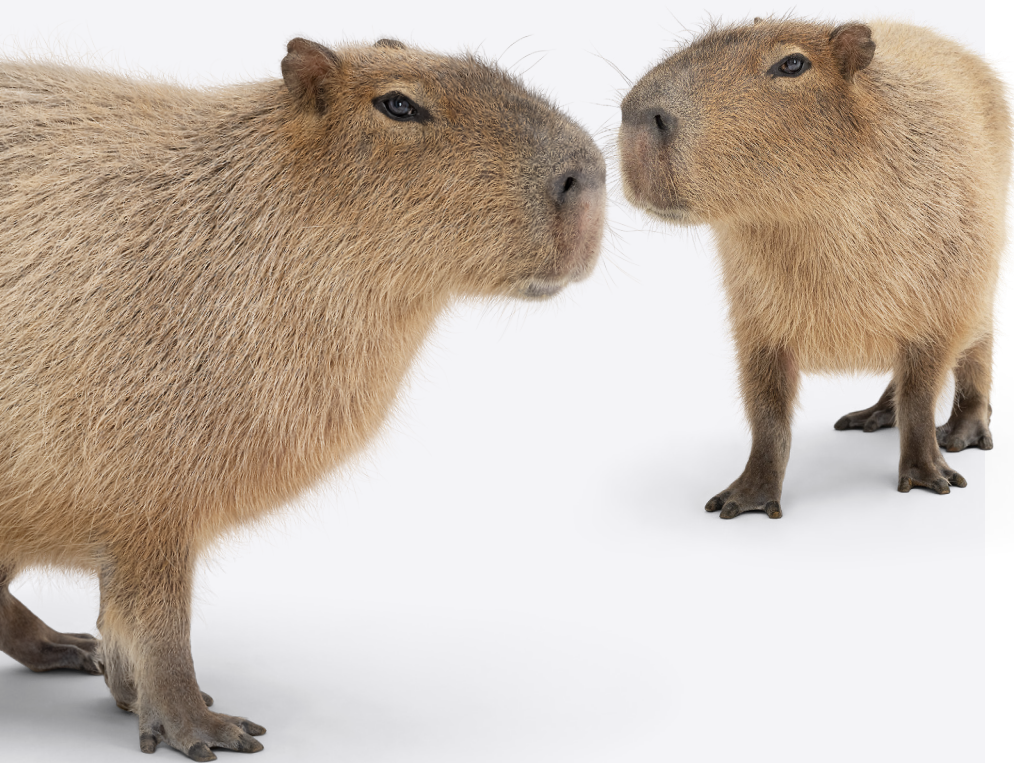
Pour déterminer si vous êtes en situation de conflit d'intérêts devant être signalé, posez-vous les questions suivantes :

- Mes intérêts extérieurs influent-ils ou semblent-ils influencer 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.

Question ou préoccupation?

Contactez telus.ethicspoint.com



Ventes éthiques, fraudes et questions juridiques

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 ventes éthiques. Lors d'une transaction de vente, nous devons fournir au client des renseignements clairs et exacts qui lui permettront de faire un choix éclairé quant aux produits et services qui répondent le mieux à ses besoins. Nous ne mettons aucune pression sur les clients afin qu'ils fassent des achats qui ne répondent pas à leurs besoins et n'apportons aucun changement à 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, ce qui signifie ne jamais comploter avec autrui pour commettre des activités de vente frauduleuse et toujours faire preuve d'honnêteté dans la soumission de demandes de commissions.

Fraude et activités inappropriées

Les membres de l'équipe ne doivent commettre aucune fraude, directe ou indirecte, y compris la falsification de comptes, les pratiques de vente abusives, le remboursement frauduleux de dépenses, la collusion pour commettre une fraude, 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](#).

Exemples d'activités frauduleuses ou inappropriées

- Modification d'un contrat de vente, soumission de fausses déclarations associées aux ventes, utilisation de codes de vente 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 (frais ou crédits)
- 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, ou occupation d'un second emploi incompatibles avec les restrictions ou limitations médicales vous 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
- Travail dans le cadre d'un second emploi en parallèle à un emploi à TELUS ou pendant un congé de maladie sans l'autorisation du dirigeant

- Usage détourné d'une carte de crédit d'entreprise pour effectuer des transactions personnelles
- Manipulation du réseau ou des systèmes pour éviter la facturation

Participation à des affaires judiciaires

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.

Les membres de l'équipe
s'engagent à donner la priorité
à nos clients, ce qui implique
d'être constamment attentifs,
professionnels et éthiques.

Obligation de signaler les activités apparemment illégales

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 est tenu de la signaler immédiatement à son dirigeant, qui communiquera avec le Bureau de la sûreté de TELUS le cas échéant. Dans toutes les circonstances, les parties sont tenues d'examiner et de suivre la procédure appropriée, par exemple en signalant la situation aux autorités compétentes.

Blanchiment d'argent et financement du terrorisme

Le blanchiment d'argent consiste à tenter de dissimuler ou de modifier la véritable origine de fonds ou de biens provenant d'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. 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.

Question ou préoccupation?

Contactez telus.ethicspoint.com



Gifts, benefits and hospitality

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 influencer 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.

Le fait d'accepter un cadeau important de la part d'un contractuel, d'un fournisseur et/ou d'un partenaire communautaire, ou de lui en offrir un, pourrait être perçu comme une « fraude présumée », compte tenu du potentiel d'exercice d'une influence induite. 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'éthique](#).

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 le cadeau n'est pas remis au même moment qu'ont lieu des négociations (demande de proposition, demande de renseignements, demande de devis)
- 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 ne vise pas à influencer l'objectivité de la personne à qui il est remis
- que le cadeau s'inscrive raisonnablement dans le contexte de la relation d'affaires sans être somptueux ou excessif

- 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 événements sportifs ou culturels locaux;
- 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 petits cadeaux de circonstance et les prix 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?

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 êtes tenu de 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 êtes tenu de demander conseil à votre dirigeant ou de communiquer avec le Bureau de l'éthique, 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 TELUS peuvent assister à des séminaires, à des conférences ou à des événements de fournisseurs approuvés par leur dirigeant et payés par des tiers si cela présente un avantage clair pour TELUS. Pour éviter les conflits d'intérêts, il est recommandé que TELUS finance les dépenses accessoires. Tous les prix reçus sont considérés comme des cadeaux sous réserve des lignes directrices de TELUS relatives aux cadeaux et aux avantages, indiquées ci-dessus.

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 gestion 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

**Les membres de l'équipe
s'engagent à donner la priorité
à nos clients, ce qui implique
d'être constamment attentifs,
professionnels et éthiques.**

doivent obtenir l'autorisation explicite et écrite de leur dirigeant avant d'accepter tout cadeau ou avantage de la part d'un fournisseur actuel ou potentiel.

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'éthique (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).

Question ou préoccupation?

Contactez telus.ethicspoint.com



Protection des actifs et des renseignements

Nous prenons les mesures appropriées pour protéger les actifs de TELUS contre l'exposition induite à tout risque ou à tout dommage.

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 sont tenus de 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 actifs 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 TELUS 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 les logiciels approuvés et les outils d'IA générative approuvés doivent être utilisés sur l'équipement de TELUS. Il est interdit aux membres de l'équipe d'installer ou d'utiliser sciemment des logiciels, des applications ou des codes susceptibles 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.

Nous encourageons les membres de l'équipe à 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.

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 autorisées. Les actifs comprennent non exclusivement les suivants :

- **Les actifs 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 d'infrastructure** comprennent les éléments de réseau comme les routeurs, commutateurs, modems, coupe-feu, réseaux privés virtuels, équilibreurs de charge, dispositifs d'IdO, points d'accès mobiles, équipement du client, contrôleurs sans fil, dispositifs de stockage connectés au réseau, dispositifs de sécurité et équipement d'alimentation.
- **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 actifs et des renseignements 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 d'accès et les jetons d'authentification multifacteur permettant d'y accéder, et qu'ils connectent des appareils non sécurisés à nos réseaux. Afin de protéger nos sites et nos bureaux, nous ne laissons pas les

portes d'accès ouvertes ou sans surveillance. De plus, nous ne permettons à personne d'entrer dans nos locaux sans les identifiants appropriés.

Utilisation personnelle des appareils de communication

Les membres de l'équipe TELUS utilisent divers appareils et moyens de communication (appareils personnels approuvés par l'entreprise ou appartenant à l'entreprise, comme les téléphones intelligents personnels utilisés dans le cadre du processus Apportez votre propre appareil [AVPA]) à des fins professionnelles et personnelles, y compris pour les courriels, la messagerie texte, Internet, les photos, les vidéos, les fichiers audio, les blogues, les médias sociaux, le partage de fichiers et les médias physiques. En communiquant ainsi, vous pourriez être identifié comme membre de l'équipe TELUS au moyen de votre nom, de votre adresse de courriel ou de votre adresse IP.

Une utilisation personnelle de l'équipement de TELUS est autorisée pendant les temps libres ou pendant les pauses avec l'approbation du dirigeant, s'il y a lieu, à condition qu'elle ne soit pas excessive, qu'elle n'affecte pas les tâches ou qu'elle ne nuise pas à TELUS. De plus, un tel équipement ne doit pas être utilisé pour télécharger ou consulter des contenus inappropriés ou contrevenir au Code.

TELUS utilise des outils automatisés pour consigner et surveiller l'utilisation de ses réseaux et de son équipement par les membres de l'équipe afin de détecter les menaces à la sécurité et d'autres problèmes. Bien que TELUS ne surveille pas activement les communications des employés, elle se réserve le droit de le faire. Une utilisation inappropriée peut mener à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pour un motif valable.

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 sont tenus de consulter la [Politique d'utilisation acceptable en matière de sécurité](#) pour en savoir plus.

Droits de propriété et propriété intellectuelle

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.

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.

Les droits de propriété intellectuelle constituent la pierre angulaire de l'identité de TELUS sur le marché. Ils permettent à nos produits et services de se démarquer de la concurrence tout en renforçant la reconnaissance de la marque. Ces droits protègent aussi les biens incorporels de valeur inestimable produits ou acquis par l'équipe TELUS. Notre gamme de propriétés intellectuelles regroupe tout un ensemble d'actifs, y compris les marques et logos (marques de commerce), les logiciels, les éléments artistiques et outils de marketing (droits d'auteur), et les inventions et innovations commerciales (brevets).

Toute la propriété intellectuelle créée par les contractuels et les membres de l'équipe TELUS demeure la propriété exclusive de TELUS et les droits de propriété en question sont documentés. Les renseignements de l'entreprise, y compris ses documents internes, sont confidentiels. Leur divulgation doit être autorisée, sauf s'ils sont explicitement destinés à une utilisation externe ou à une diffusion publique.

Les membres de l'équipe sont tenus de 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 sont tenus de communiquer avec les [Services juridiques](#).

Question ou préoccupation?

Contactez telus.ethicspoint.com



Médias sociaux

On entend par médias sociaux tous les canaux de communication numériques permettant à des personnes 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.

Les membres de l'équipe TELUS sont tenus de respecter les directives suivantes :

- Lorsque vous publiez un message sur TELUS, précisez toujours que vous êtes un membre de l'équipe TELUS et, le cas échéant, 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 dans le pseudonyme utilisé. Seule l'équipe Médias sociaux est autorisée à approuver et/ou 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 divulguer 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 TELUS.
- 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.
- Faites preuve de respect envers les autres personnes et organisations et ne diffusez pas de messages diffamatoires (fausses déclarations qui entachent la réputation d'une personne), discriminatoires, dénigrants (énoncés qui témoignent d'un mépris ou d'un manque de respect) 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, soyez conscient que votre présence en ligne sera associée à la marque et que le contenu que vous aimez, publiez ou créez pourrait être jugé comme offensant par autrui. Même s'il s'agit de vos comptes personnels, vos actions en ligne pourraient se refléter négativement sur TELUS.
- N'utilisez pas d'outils d'IA ou d'autres logiciels de modification afin de créer vos propres images de marque pour les médias sociaux. Cela dit, nous encourageons les membres de l'équipe à publier des éléments approuvés dans les médias sociaux ou à partager le contenu de sensibilisation publié sur la plateforme TELUS Alvéo et à réagir au contenu publié dans les comptes de médias sociaux officiels de TELUS.

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 l'adresse go/mediassociaux.

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

Question ou préoccupation?

Contactez telus.ethicspoint.com



Notre engagement envers les membres de l'équipe

Respect en milieu de travail et droits de la personne

TELUS s'engage depuis longtemps 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. Les membres de l'équipe TELUS :

- communiquent sainement et sont conscients de la force que l'équipe tire des différents parcours et points de vue des membres de l'équipe;
- écoutent pour apprendre, sollicitent différents points de vue et respectent les autres même lorsqu'ils ne sont pas d'accord avec les autres;
- veillent au maintien d'une culture axée sur l'inclusion et le mieux-être des autres membres de l'équipe;
- sont conscients de leurs paroles et de leurs gestes, et prêtent attention à ce qui se passe autour d'eux;
- réagissent lorsqu'ils sont témoins d'un conflit malsain ou d'un comportement inacceptable;
- interviennent ou sollicitent de l'aide pour régler rapidement les situations problématiques et minimiser les conséquences négatives.

La politique de respect en milieu de travail de TELUS décrit les attentes à l'égard des membres de l'équipe en ce qui concerne la culture, et les comportements inacceptables dans nos milieux de travail (y compris la discrimination et le harcèlement). La politique s'applique aux comportements susceptibles d'avoir une incidence négative sur le milieu de travail ou les relations entre les membres de l'équipe. 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 ou non, dont font partie les médias sociaux.

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.

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, à un responsable de Personnes et culture ou au moyen de la LigneÉthique. 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.

Le non-respect de ces attentes peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Les membres de l'équipe sont encouragés à communiquer avec leur dirigeant ou un responsable de Personnes et culture s'ils ont des questions concernant leurs droits ou obligations. Des précisions sont fournies dans la [politique de respect en milieu de travail](#) accessible dans votre intranet.

Valorisation de la diversité et de l'inclusion

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 a une chance égale de réussir. Les membres de l'équipe sont invités à consulter le site [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 la diversité et 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 sommes résolus à offrir un lieu de travail sain et sécuritaire pour l'ensemble des membres de l'équipe, avec pour objectif principal de prévenir les accidents et les blessures en milieu de travail. Cette résolution comprend la promotion de la sécurité et la protection des membres de l'équipe, des contractuels, des clients et du public dans l'ensemble de nos sites. Le conseil d'administration et l'équipe de la haute direction soutiennent cette résolution à l'égard de la santé et de la sécurité, qui se répercute ensuite dans l'ensemble de l'organisation.

En accordant la priorité à la sécurité, nous protégeons non seulement la vie et la santé, mais nous protégeons aussi nos actifs, assurons la continuité des affaires et maintenons la confiance du public.

Les membres de l'équipe doivent prendre des mesures raisonnables pour protéger leur santé et leur sécurité, ainsi que celles des autres personnes susceptibles d'être touchées par leurs actions au travail. Cette responsabilité inclut, sans s'y limiter, le respect des procédures de sécurité établies, l'utilisation de l'équipement de protection obligatoire et le signalement rapide

au supérieur immédiat des préoccupations liées à la sécurité, des dangers, des incidents et des blessures sur le lieu de travail pour permettre une intervention rapide et appropriée.

Notre vision en matière de sécurité – « Pensez à la sécurité, travaillez en sécurité et retournez à la maison en sécurité ») guide nos actions. Elle permet à chaque personne d'aborder sa tâche avec soin, de l'effectuer en toute sécurité et de rentrer chez elle sans blessure à la fin de chaque journée. Pour prévenir les accidents et les blessures en milieu de travail, nous nous conformons aux principes directeurs suivants :

- **Reconnaissance et contrôle efficaces des risques** : Nous reconnaissons systématiquement les risques dans nos environnements de travail et mettons en œuvre des mesures pour les éliminer ou les atténuer.
- **Stricte conformité avec les règlements applicables en matière de santé et de sécurité au travail** : Nous respectons ou dépassons toutes les exigences légales et les normes du secteur en matière de sécurité en milieu de travail.
- **Surveillance vigilante** : Nous assurons une surveillance continue, menons des inspections ou des audits et mettons en œuvre d'autres pratiques de gestion proactive pour favoriser une culture de prévention dans l'ensemble de l'organisation.

Les membres de l'équipe doivent être aptes à travailler ou être en mesure d'effectuer les tâches qui leur sont confiées avec efficacité et en toute sécurité sans aucune restriction 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. Bien que divers facteurs, comme la maladie ou la fatigue, puissent affecter l'aptitude au travail, TELUS traite spécifiquement de la question des facultés affaiblies par la consommation d'alcool et de drogues (y compris les médicaments sur ordonnance ou en vente libre) dans sa Politique en matière de consommation d'alcool et de drogues. Tout membre de l'équipe ayant des facultés affaiblies qui ne respecte pas les présentes normes d'aptitude au travail commet un manquement à la politique. Une telle situation doit faire l'objet d'une attention immédiate afin de prévenir les risques de blessures graves pour le membre de l'équipe, ses collègues et les membres du public.

Il est attendu des membres de l'équipe qu'ils signalent immédiatement toute observation d'une violation potentielle de cette politique. 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 membre de l'équipe 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.

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.

Question ou préoccupation?
Contactez telus.ethicspoint.com



Protection de la vie privée, données et confiance à TELUS

À TELUS, la confiance, le respect et la sécurité sont des priorités intégrées dans nos pratiques liées aux données. Notre engagement va au-delà des obligations légales; il prend en compte des normes éthiques, culturelles et sociales, particulièrement en ce qui concerne les renseignements personnels.

Chaque membre de l'équipe à TELUS a les obligations suivantes :

- Accorder la priorité à la protection de la vie privée dans le traitement des renseignements du client.
- Être digne de confiance et innover de façon responsable pour maintenir la confiance dans les pratiques de TELUS liées aux données.
- Suivre les exigences de la politique de gestion du cycle de vie des données en respectant l'échéancier de conservation des données et en mettant en œuvre les mesures de sécurité appropriées pour les données dont ils sont responsables.
- Respecter les engagements pris envers nos clients et nos collègues en ce qui a trait à la protection de la vie privée. Par exemple :
 - Consulter et utiliser les données uniquement à des fins commerciales légitimes.
 - Ne pas enregistrer les conversations ou activer des dispositifs d'enregistrement en milieu de travail et ne pas prendre de photos ou de vidéos en milieu de travail sans avoir obtenu le consentement ou l'autorisation préalable des personnes concernées (y compris les lunettes intelligentes et les téléphones mobiles).

Bien que nous respectons 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.

Intelligence artificielle (IA) responsable

Nous reconnaissons le potentiel transformateur de l'intelligence artificielle et nous nous engageons à le mettre en œuvre de façon responsable et axée sur la personne humaine. Notre approche accorde la priorité aux gens et reconnaît que l'IA est un outil visant à améliorer les capacités humaines tout en créant des retombées positives sur les plans social et commercial. Les membres de l'équipe qui utilisent ou déploient des outils d'IA doivent respecter notre cadre d'utilisation responsable de l'IA, nos lignes directrices sur l'IA générative et notre politique en matière d'IA. Nous mettons un fort accent sur la transparence et la responsabilité, ce qui reflète notre engagement en faveur de l'innovation éthique et de la confiance des parties prenantes.

Où trouver plus d'information sur la protection de la vie privée, l'utilisation responsable de l'intelligence artificielle, les données et la confiance à TELUS

Pour en savoir plus sur notre engagement en matière de protection de la vie privée, sur nos mesures pour instaurer la confiance et sur notre façon d'innover de manière responsable, veuillez consulter les politiques et directives applicables, notamment :

- Modèle de confiance de TELUS : Priorité à la protection de la vie privée – où se trouve le Code de TELUS sur la protection de la vie privée, l'Engagement de TELUS en matière de protection de la vie privée, les renseignements relatifs à la protection

de la vie privée des clients TELUS Affaires, de TELUS Santé et de TELUS Agriculture & Biens de consommation, et des renseignements sur le modèle de confiance de TELUS.

- Engagement de TELUS en matière de protection de la vie privée des membres de l'équipe
- Politique en matière d'IA de TELUS
- Cadre d'utilisation responsable de l'IA
- Conseils sur l'intelligence artificielle générative
- Politique de gestion du cycle de vie des données

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.

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

Question ou préoccupation?

Contactez telus.ethicspoint.com

Déplacements et dépenses, Charte de la langue française et lois canadiennes et étrangères

Déplacements et dépenses

Les fonds de TELUS sont fournis à des fins commerciales légitimes. Les membres de l'équipe doivent se conformer aux politiques de TELUS concernant les dépenses remboursables, les plafonds de dépenses, l'utilisation des cartes de crédit d'entreprise, les agences de voyage privilégiées, les approbations de la direction, les reçus et les notes de frais. Toutes les dépenses doivent être consignées honnêtement, avec exactitude et sans tarder. Consultez la [Politique relative aux dépenses et déplacements](#) pour en savoir plus sur les règles relatives aux dépenses admises.

Si vous devez travailler à l'extérieur de votre pays d'origine, vous devez obtenir les approbations nécessaires auprès des équipes de la sécurité et de la direction pour vous assurer que les actifs de TELUS sont protégés en tout temps. De plus, tous les membres de l'équipe TELUS qui prévoient de se connecter au réseau interne de TELUS en utilisant le réseau privé virtuel (RPV) de TELUS depuis l'extérieur du Canada doivent se conformer à la [Politique d'ouverture de session à distance de TELUS Sécurité](#).

Charte de la langue française

Les membres de l'équipe sont tenus de connaître la Charte de la langue française et de s'y conformer. Celle-ci impose certaines obligations associées à l'utilisation du français dans la province du 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.

Lois canadiennes et étrangères

Il incombe aux dirigeants de veiller à ce que les membres de leur équipe soient au fait de leurs responsabilités de se conformer aux lois relatives à leur travail et de leur devoir de demander l'avis des équipes Services juridiques, 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..

Question ou préoccupation?

Contactez telus.ethicspoint.com

Engagement communautaire et responsabilité sociale

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

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 et l'approbation de l'équipe Investissement communautaire et suivre les lignes directrices établies dans la [Politique de commandites et de dons](#) avant de donner des fonds au nom de 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.

Activités politiques et dons de bienfaisance

En tant que citoyens, les membres de l'équipe peuvent se livrer à des activités politiques personnelles, mais ne doivent pas y associer TELUS sans autorisation préalable. En ce qui concerne les dons de charité versés par l'entreprise, suivez les directives fournies par Responsabilité sociale et Investissement communautaire en veillant au respect de la [Politique de commandites et de dons](#) et les lois et politiques applicables.

Questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)

TELUS démontre ses valeurs et sa vocation sociale en adhérant aux normes juridiques et réglementaires ainsi qu'en s'engageant dans la poursuite de ses initiatives et objectifs liés à divers enjeux environnementaux et sociaux, notamment les changements climatiques et les droits de la personne.

Conscients de notre incidence sur la société, nous nous efforçons d'intégrer les facteurs environnementaux et sociaux à nos cadres de gouvernance et de gestion des risques. Les membres de l'équipe sont encouragés à tenir compte des répercussions environnementales et sociales dans leurs décisions, leurs activités de planification stratégique et leurs pratiques opérationnelles.

Les renseignements détaillés sur notre [Politique environnementale](#) 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](#).

Question ou préoccupation?

Contactez telus.ethicspoint.com



Concurrence loyale/légale/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 la part de membres de l'équipe ou de tout autre tiers à notre dirigeant ou à la Ligne Éthique TELUS. .

Paiements inappropriés

Nous interdisons strictement toutes les formes de corruption, y compris les paiements de facilitation, les pots-de-vin et tout cadeau ou avantage illégal ou inapproprié. 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 connaître et respecter les lois nationales et internationales en vigueur relatives au trafic d'influence et à la corruption qui s'appliquent à TELUS, 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](#).

Concurrence équitable

TELUS est résolue à se conformer en tout point aux lois sur la concurrence (antitrust) et à exercer des pratiques d'affaires équitables. Nos pratiques de gouvernance d'entreprise favorisent l'instauration d'une culture de la conformité dans tous les territoires où TELUS exerce ses activités. Les membres de l'équipe occupant des postes à haut risque (ventes, marketing, tarification, haute direction) doivent faire preuve d'une extrême vigilance dans les cas suivants :

- 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 aussi des concurrents;
- Sélection de fournisseurs ou négociation avec des fournisseurs.

En ce qui concerne ces activités et les activités connexes, les membres de l'équipe doivent consulter les Services juridiques pour obtenir des conseils ou signaler toute violation soupçonnée. Consultez la [page sur la Loi sur la concurrence](#) et le [Guide sur le droit de la concurrence](#) de TELUS pour en savoir plus.

Transactions avec les gouvernements

Dans ses relations avec les gouvernements, TELUS respecte les normes d'éthique et de transparence les plus élevées. Les membres de l'équipe doivent connaître les exigences juridiques et des politiques relatives au lobbying, aux cadeaux, aux conflits d'intérêts, à la corruption et aux processus d'approvisionnement. Pour obtenir des précisions, consulter le [Code de conduite de TELUS pour les activités relatives aux ventes d'affaires](#), ainsi que la [Politique de lutte contre la corruption](#).

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

Question ou préoccupation?

Contactez telus.ethicspoint.com

Politique d'achat de TELUS, diligence raisonnable et transactions avec les fournisseurs

Pratiques d'affaires éthiques et Code de conduite à l'intention des fournisseurs :

TELUS veille à ce que toutes ses relations commerciales avec ses fournisseurs soient éthiques et transparentes. Les fournisseurs doivent respecter ou dépasser les exigences énoncées dans le Code de conduite à l'intention des fournisseurs et faire en sorte que leurs sociétés affiliées, fournisseurs, employés et contractuels s'acquittent de leurs obligations auprès de TELUS conformément aux mêmes exigences. Cet engagement s'étend à toute la chaîne d'approvisionnement.

Critères de sélection des fournisseurs et conformité

Nous octroyons des contrats aux fournisseurs qui démontrent leur conformité aux lois applicables dans le cadre de leurs activités, y compris dans leurs relations avec leurs employés, la collectivité et TELUS. Les critères de sélection sont objectifs et équitables. Ils sont fondés sur les éléments suivants :

- Besoin d'affaires
- Prix et qualité du service
- Réputation en matière d'éthique

- Importance attachée à la santé, à la sécurité et à l'environnement
- Conduite de l'entreprise dans son ensemble

Politiques de TELUS et harmonisation avec les fournisseurs

Les fournisseurs doivent adhérer à des valeurs et respecter des normes similaires à celles énoncées dans les politiques de TELUS. L'entreprise veille activement à ce que ses fournisseurs soient informés de toutes les politiques de TELUS qui concernent leurs activités. Cette harmonisation garantit la cohérence des pratiques commerciales et des normes éthiques entre les activités.

Programmes incitatifs financés par les fournisseurs

Tous les programmes incitatifs financés par les fournisseurs, en particulier ceux qui sont offerts à l'équipe des ventes, doivent faire l'objet d'une surveillance particulière. Ces programmes doivent être approuvés au préalable par un dirigeant indépendant des membres de l'équipe admissibles, afin de prévenir les conflits d'intérêts, et le Bureau de l'éthique doit être informé de ces programmes.

Les membres de l'équipe qui participent aux achats doivent :

- Adhérer aux contrôles internes et les exercer avec prudence;
- Veiller à ce que les transactions soient conformes aux objectifs d'affaires;
- Veiller à obtenir le plus de valeur possible pour les sommes dépensées;
- Respecter la Politique d'achat de TELUS;
- Mener des évaluations des risques au début ou au renouvellement des ententes d'approvisionnement;
- Effectuer une vérification diligente obligatoire proportionnelle aux risques cernés.

Cette approche globale assure une surveillance adéquate et une bonne gestion des risques liés aux relations avec les fournisseurs tout en respectant les normes élevées de TELUS en matière de conduite des affaires.

Visitez go/marche pour en savoir plus.

Question ou préoccupation?

Contactez telus.ethicspoint.com

