

Rapport de Rogers sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants

À propos de Rogers

C'est avec un petit prêt en poche et un grand rêve en tête que Ted Rogers a fondé notre entreprise il y a 65 ans. Il croyait au pouvoir qu'a la communication d'informer, d'inspirer et de susciter l'innovation. Fort de sa volonté de suivre les traces de son père, il a acheté sa toute première station de radio, CHFI, à l'âge de 27 ans. À partir de ces modestes débuts, nous avons prospéré pour devenir la référence canadienne en matière de communications et de divertissement, et ce, grâce à la détermination inébranlable d'une personne, qui est devenue la détermination inébranlable de beaucoup de gens. Chaque jour, nous travaillons à améliorer et à enrichir la vie des Canadiennes et Canadiens.

À titre de référence canadienne en matière de communications et de divertissement, nous avons comme objectif de façonner l'avenir de la connectivité, des sports et du divertissement pour la population canadienne. Rogers est une solide entreprise nationale qui investit au Canada; nous nous engageons à intégrer des pratiques durables à notre façon de mener nos affaires.

Nous nous engageons également à mettre au point des produits et services novateurs qui répondent aux besoins des Canadiennes et Canadiens tout en générant des retombées positives pour nos communautés. Notre équipe Approvisionnement et chaîne d'approvisionnement travaille à faire progresser l'approvisionnement

responsable en intégrant davantage une approche rigoureuse en matière de durabilité et d'impact social dans nos pratiques d'approvisionnement et nos cadres de gouvernance.

Parmi l'éventail de sujets relatifs à la durabilité et à l'impact social qu'il aborde, le Code de déontologie des fournisseurs décrit la conduite éthique et les normes de travail que nous attendons de nos partenaires, et comprend une interdiction d'utiliser le travail forcé et le travail des enfants, impose le respect des règlements sur les salaires et la semaine de travail, et s'harmonise avec les normes internationales en matière de droits de la personne, notamment la Déclaration universelle des droits de l'homme et les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Ces principes continuent d'orienter notre approche visant à cerner et à atténuer les risques liés aux droits de la personne dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement. Dans cette optique, nous déterminons les régions géographiques, le matériel et les fournisseurs potentiels qui présentent des risques, et mettons en œuvre des stratégies pour contrer ces risques et y remédier. Pour appuyer ces efforts, nous menons chaque année notre Enquête sur les pratiques d'approvisionnement éthique ainsi que des évaluations opérationnelles régulières, et nous tirons parti d'un outil spécialisé de surveillance des risques des tiers.

À propos du présent rapport

Le présent rapport annuel (le « Rapport ») est le troisième publié en vertu de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (la « Loi ») par Rogers Communications Inc. (« RCI ») et les filiales de RCI (les « Filiales ») ci-dessous, chacune d'entre elles étant une entité comptable en vertu de la Loi :

Rogers Communications Canada Inc.

Shaw Cablesystems Inc.

Rogers Media Inc.

Rogers Blue Jays Baseball Partnership

Rogers Stadium Limited Partnership

Banque Rogers

Le présent Rapport a été préparé et présenté au ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile conformément aux exigences de la Loi. La portée du Rapport a trait aux activités et à la chaîne d'approvisionnement de RCI et des Filiales, collectivement désignées dans le Rapport par les mots « nous », « notre », « nos », « Rogers » et « la Société ».

Le présent Rapport décrit les mesures que la Société a prises au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2025 pour prévenir et réduire le risque de recours au travail forcé ou au travail d'enfants à toute étape de la production de marchandises au Canada ou ailleurs par la Société ou de la production de marchandises importées au Canada par la Société, et comprend d'autres renseignements exigés par la Loi.

Le présent Rapport a été passé en revue par la direction et approuvé par le conseil d'administration de RCI (le Conseil).

Notre structure opérationnelle et nos activités

Les actions de RCI sont inscrites à la Bourse de Toronto (TSX) sous les symboles RCI.A et RCI.B et à la Bourse de New York (NYSE) sous le symbole RCI. RCI contrôle, directement ou indirectement, les Filiales. Nous présentons nos résultats d'exploitation dans trois secteurs : sans-fil, câble et médias. De plus amples renseignements sur nos activités sont disponibles dans notre Rapport annuel 2025 à l'adresse <https://aproposde.rogers.com/relations-avec-les-investisseurs/>.

Sans-fil

Au 31 décembre 2025, nous étions le plus important fournisseur de services de communications sans fil au Canada. Nous sommes un chef de file canadien des réseaux sans-fil en mesure de proposer un éventail de technologies et de services novateurs. Nous offrons au grand public et aux entreprises les plus récents appareils, services et applications mobiles.

Câble

Nous sommes le plus important câblodistributeur du Canada. Notre réseau de câblodistribution procure aux consommateurs et consommatrices partout au pays des services novateurs et de premier plan en matière d'accès Internet haute vitesse à large bande, de télévision sur protocole Internet (IP), d'applications, de visionnement en ligne, de téléphonie, de domotique et de WiFi résidentiels de pointe. Nous offrons également des services à des entreprises de tout le Canada afin de répondre à la demande croissante d'applications d'affaires essentielles au contexte d'aujourd'hui.

Médias

Nous offrons des services de médias sportifs et de divertissement, de télédiffusion et de radiodiffusion ainsi que des expériences de magasinage multiplateformes et des médias numériques. Dans le secteur du divertissement et des médias sportifs, nous sommes propriétaires des Toronto Blue Jays, la seule équipe de baseball canadienne de la Ligue majeure de baseball, ainsi que du Rogers Centre, l'amphithéâtre qui accueille les matchs des Toronto Blue Jays à domicile ainsi que des concerts, des expositions commerciales et des événements spéciaux. Nous détenons également une participation majoritaire de 75 % dans Maple Leaf Sports and Entertainment (MLSE), propriétaire des Maple Leafs de Toronto, des Raptors de Toronto, du Toronto FC, des Argonauts de Toronto, de diverses équipes de ligues mineures et des actifs immobiliers connexes, comme le Scotiabank Arena. MLSE dépose un rapport distinct en vertu de la Loi.

Notre chaîne d'approvisionnement

Nous avons des ententes avec des fournisseurs pour procurer divers biens destinés à nos activités commerciales et à notre clientèle. Ces biens comprennent notamment l'équipement de réseau, les appareils sans fil, le matériel installé chez la clientèle et des biens de consommation.

Mesures prises au cours du dernier exercice pour réduire le risque

Au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2025, la Société a pris les mesures suivantes pour prévenir et réduire le risque de recours au travail forcé ou au travail d'enfants à toute étape de la production de marchandises au Canada ou ailleurs par la Société, ou de la production de marchandises importées au Canada par la Société :

- Nous avons également amélioré notre formation annuelle en ligne évaluée (formation « Collaborer avec les fournisseurs » et modules sur le risque lié aux tiers) pour environ 1 600 membres du personnel de l'approvisionnement et de la chaîne d'approvisionnement et d'autres postes pour lesquels il est nécessaire d'interagir avec des fournisseurs ou d'entretenir des relations avec eux, et nous avons également fourni une formation supplémentaire interactive en personne pour des groupes opérationnels précis, le tout dans le but de soutenir l'amélioration continue de la capacité des membres du personnel à cerner les risques possibles du travail forcé et du travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement et à y réagir;
- Nous avons fait appel à une solide plateforme de gestion des risques liés aux fournisseurs tiers, assortie d'un système de surveillance et d'alerte des risques qui accroît la sensibilisation de la Société aux risques propres aux fournisseurs associés au travail forcé et au travail des enfants, ainsi que sa capacité à y réagir. La plateforme prend en charge la surveillance continue au moyen d'alertes automatisées et d'indicateurs de risque, ce qui permet de rapidement procéder à l'identification, au triage et à l'application d'une réaction proportionnée aux risques dans le cadre des activités directes des fournisseurs et, le cas échéant, dans l'ensemble des chaînes de valeur élargies;
- Nous avons mis à jour notre Enquête sur les pratiques d'approvisionnement éthique (envoyé à nos principaux fournisseurs représentant la grande majorité de nos dépenses gérées par l'approvisionnement) afin de faire ce qui suit : améliorer notre capacité à repérer les fournisseurs qui exercent leurs activités dans des secteurs présentant un risque plus élevé de recourir au travail forcé et au travail des enfants; exiger des preuves documentaires des politiques et contrôles du fournisseur, ainsi que des processus d'escalade et de correction visant à proscrire le travail forcé et le travail des enfants, à en réduire le risque et (au besoin) à remédier aux répercussions découlant de telles pratiques; et appliquer une pondération plus importante (dans le cadre des processus d'approvisionnement et de sélection des fournisseurs auxquels a recours l'équipe Approvisionnement et chaîne d'approvisionnement) aux réponses qui démontrent des politiques et pratiques efficaces en matière de travail forcé et de travail des enfants;
- Nous avons augmenté l'intégration des systèmes de données au moyen d'interfaces de programmation d'applications (API) multiplateformes, permettant ainsi aux données sur les risques de se retrouver sur des plateformes centralisées de surveillance des risques. Cette démarche renforce la transparence et offre une compréhension plus approfondie des circonstances, en plus de réduire les risques d'erreur humaine et d'améliorer les capacités de signalement et de réaction en ce qui a trait, notamment, au risque de travail forcé et de travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement.

Politiques de Rogers et processus de diligence raisonnable

Rogers ne tolère pas le travail forcé ni le travail des enfants, tant à l'interne qu'au sein de sa chaîne d'approvisionnement.

La Politique en matière de déontologie de Rogers et le Code de déontologie des fournisseurs de Rogers, de concert avec notre Enquête sur les pratiques d'approvisionnement éthique, nos systèmes de gestion des contrats et de surveillance des risques, nos séances d'information pour les fournisseurs clés et notre mécanisme de signalement anonyme (la ligne d'assistance STAR de Rogers), comprennent nos politiques actuelles et nos processus de diligence raisonnable en ce qui a trait au travail forcé et au travail des enfants.

Politique en matière de déontologie de Rogers

Le recours au travail forcé et au travail des enfants va à l'encontre des principes fondamentaux de la Politique en matière de déontologie de Rogers. Cette politique s'applique à tout le personnel de Rogers et aux membres du Conseil, et peut être consultée à l'adresse <https://aproposde.rogers.com/relations-avec-les-investisseurs/articles-et-documents-de-gouvernance-dentreprise/>.

La Politique en matière de déontologie de Rogers exige des personnes qu'elles se conforment à toutes les lois et à tous les règlements et qu'elles fassent escalader toute question juridique, ce qui aboutit à une consultation avec la vice-présidence/direction, les Ressources humaines et les Services juridiques, selon le cas. De plus, cette politique exige que chaque personne s'abstienne de faire affaire avec des fournisseurs ou des sous-traitants qui adoptent des pratiques ou des comportements commerciaux illégaux ou contraires à l'éthique.

La Politique en matière de déontologie de Rogers insiste également sur le fait que Rogers ne cherche pas à obtenir des avantages concurrentiels en adoptant des pratiques ou des comportements illégaux ou contraires à l'éthique. Elle indique aussi clairement que les fournisseurs doivent être sélectionnés en fonction du mérite et qu'ils doivent se conformer au Code de déontologie des fournisseurs de Rogers, lequel interdit le travail forcé et le travail des enfants.

Code de déontologie des fournisseurs de Rogers

Nous nous appuyons sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme pour orienter notre approche visant à cerner et à atténuer les problèmes potentiels liés aux droits de la personne dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, une approche qui comprend la détermination des régions géographiques, des matériaux et des fournisseurs qui présentent des risques.

Le Code de déontologie des fournisseurs de Rogers (le code) établit les exigences de Rogers à l'égard des fournisseurs tiers et, par extension, de leurs sous-traitants en ce qui a trait à l'éthique, aux pratiques anticorruption, aux pratiques de travail, à la protection des droits de la personne ainsi qu'à la gestion de l'environnement, de la santé et de la sécurité. Cela comprend expressément le fait de ne pas avoir recours au travail forcé ou au travail des enfants, le respect des lois applicables sur les salaires et le respect des règlements locaux relatifs à la semaine de travail. Le Code de déontologie des fournisseurs de Rogers exige également de ces derniers qu'ils se dotent d'un système de gestion pour assurer la conformité au code et aux autres exigences, et pour cerner et atténuer les risques liés au code et, plus précisément, aux pratiques de travail. Le code est disponible au https://supplierportal.rogers.com/Code_of_Conduct_FR.html.

Le Code de déontologie des fournisseurs de Rogers est transmis aux fournisseurs sur notre portail des fournisseurs et est intégré aux exigences contractuelles de ces derniers. En règle générale, on s'attend à ce que les fournisseurs respectent le Code de déontologie des fournisseurs de Rogers, à défaut de quoi Rogers pourrait mettre en œuvre un plan de mesures correctives ou mettre fin au contrat du fournisseur.

Enquête sur les pratiques d'approvisionnement éthique

Pour s'assurer que les fournisseurs respectent notre Code de déontologie des fournisseurs et les normes et exigences de la Société, notre groupe Approvisionnement et chaîne d'approvisionnement mène chaque année une enquête sur les pratiques d'approvisionnement éthique. Les questions relatives aux pratiques d'approvisionnement éthique sont harmonisées avec les codes du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord, ce qui améliore la capacité de Rogers à identifier les fournisseurs œuvrant dans des secteurs où le risque de travail forcé ou de travail des enfants est plus élevé et à collaborer avec eux.

Dans l'Enquête sur les pratiques d'approvisionnement éthique, nous demandons aux fournisseurs importants, lesquels sont les destinataires de la grande majorité des dépenses d'approvisionnement de la Société, de confirmer qu'ils ont des politiques sur les droits de la personne qui interdisent le recours au travail forcé et au travail des enfants; de décrire les volets de leur entreprise et de leurs chaînes d'approvisionnement qui comportent un risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants; d'expliquer la façon dont ils évaluent et gèrent ce risque; de divulguer tout correctif découlant de toute mesure visant à éliminer le travail forcé ou le travail des enfants; de décrire toute formation spécifique donnée au personnel concernant le travail forcé et le travail des enfants; et de fournir la documentation relative à ce qui précède.

Lorsque l'Enquête sur les pratiques d'approvisionnement éthique d'un fournisseur révèle un risque ou une situation nécessitant un redressement, nous travaillons avec le fournisseur pour, selon le cas, atténuer le risque ou préparer un plan d'action afin de corriger cette situation.

Gestion et surveillance des contrats avec les fournisseurs

Nous exigeons des fournisseurs qu'ils se conforment aux lois et règlements applicables et aux valeurs énoncées dans le Code de déontologie des fournisseurs de Rogers. Notre système de gestion des contrats, ainsi que notre plateforme de gestion continue des risques des fournisseurs tiers, qui comprennent une surveillance rigoureuse des risques liés au travail forcé et au travail des enfants (ainsi qu'à d'autres risques), nous aident à nous sensibiliser aux manquements des fournisseurs et à agir en conséquence, à nous conformer aux lois applicables ou à respecter les exigences du Code de déontologie des fournisseurs de Rogers et à réagir. Nos séances de sensibilisation pour les fournisseurs nous font connaître leurs pratiques et nous permettent de nous assurer que nous sommes tous sur la même longueur d'onde grâce à une approche collaborative de la gestion et de l'atténuation des risques.

Ligne d'assistance STAR de Rogers

Pour que Rogers respecte son engagement d'être une entreprise honnête, intègre et socialement responsable, et pour assurer une meilleure conformité à la Politique en matière de déontologie de Rogers et au Code de déontologie des fournisseurs de Rogers, nous nous attendons à ce que l'ensemble des membres du personnel, les fournisseurs et les autres partenaires soient alertes et proactifs en matière de signalement d'inconduites, notamment les comportements contraires à l'éthique ou illégaux, comme le recours au travail forcé ou au travail des enfants.

De plus, le Code de déontologie des fournisseurs de Rogers exige des fournisseurs (notamment leur personnel et leurs sous-traitants) qu'ils signalent tout cas de violation du code, notamment le travail forcé ou le travail des enfants.

La ligne d'assistance STAR de Rogers (www.rogersstarhotline.com) est un outil pour soumettre à la Société, de façon sécurisée et anonyme, des déclarations concernant des allégations d'inconduite, notamment des pratiques de vente ou d'achat contraires à l'éthique de la part d'un fournisseur. Rogers conserve toutes les déclarations qu'elle reçoit à titre confidentiel, enquête sur tous les renseignements fournis et prend les mesures appropriées, conformément à la Politique en matière de déontologie de Rogers et au Code de déontologie des fournisseurs de Rogers. L'accent mis sur la confidentialité vise à atténuer toute réticence d'une ou d'un membre du personnel ou d'un sous-traitant du fournisseur à faire un signalement.

Évaluation et gestion de la chaîne d'approvisionnement

Nous nous efforçons de faire affaire avec des entités qui sont responsables sur le plan social et qui partagent nos valeurs. L'identification et la gestion des risques dans notre chaîne d'approvisionnement, notamment le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants à n'importe quelle étape de notre chaîne d'approvisionnement, font partie intégrante de notre approche consciencieuse en matière de gestion des impacts sociaux.

Les entreprises de RCI et les Filiales sont exploitées au Canada où, selon l'indice mondial de l'esclavage¹, le recours au travail forcé et au travail des enfants est rare. Qui plus est, la Société se conforme aux lois du travail et aux normes d'emploi fédérales et provinciales. En outre, la vaste majorité des biens utilisés dans le cadre de nos activités proviennent de fournisseurs du Canada et des États-Unis, et sont soumis à des lois du travail et à des normes d'emploi semblables à celles qui s'appliquent à Rogers.

Une partie de notre approvisionnement comprend de l'équipement de réseau, du matériel installé chez la clientèle et des appareils mobiles fabriqués ou assemblés dans des pays comme la Chine, le Vietnam et la Corée du Sud. Il existe un risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants en lien avec la production de ces biens, étant donné que les lois, la réglementation et les pratiques visant à protéger les travailleuses et travailleurs dans ces pays pourraient ne pas être aussi strictes que celles applicables aux entreprises exploitées au Canada. Cependant, la grande majorité de cet équipement et de ce matériel sont fournis à Rogers par d'importants fournisseurs mondiaux qui ont des politiques sur le travail forcé et le travail des enfants, et dont la vaste majorité ont des énoncés sur l'esclavage moderne et sont également membres de la Responsible Business Alliance, ce qui démontre leur engagement à réduire le risque de recours au travail forcé et au travail des enfants dans leurs chaînes d'approvisionnement.

De plus, la Société importe une petite quantité d'autres biens de consommation de fournisseurs établis à Chypre, en Chine, en Inde, au Portugal et en Corée du Sud et dans d'autres pays dont les lois, la réglementation et les pratiques en matière de protection des travailleuses et travailleurs ne sont pas aussi strictes que celles du Canada. Bien qu'il existe un risque de recours au travail forcé et au travail des enfants dans la production de tels biens, ce risque est atténué par le fait que ces fournisseurs sont généralement assujettis au Code de déontologie des fournisseurs de Rogers dans le cadre du processus de passation de marchés de Rogers.

Nous examinons régulièrement notre chaîne d'approvisionnement, les résultats de l'Enquête sur les pratiques d'approvisionnement éthique, l'information tirée des séances de sensibilisation pour les fournisseurs, ainsi que les alertes et les rapports générés par notre capacité de surveillance des fournisseurs, afin de cerner les éléments de nos activités et de notre chaîne d'approvisionnement qui comportent un risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants. Grâce à la mise en place d'une surveillance rigoureuse des risques liés aux tiers et d'intégrations de données compatibles avec les API, nous pouvons réagir plus rapidement aux signaux de risque en temps quasi réel.

¹ Walk Free Global Slavery Index [indice mondial de l'esclavage de Walk Free; site en anglais] : <https://www.walkfree.org/global-slavery-index/>

Mesures correctives

Au cours de notre plus récent exercice financier, nous n'avons pas repéré de travail forcé ou de travail des enfants, et nous n'avons pas été mis au courant d'un tel recours. Par conséquent, nous n'avons pris aucune mesure pour corriger une telle situation ou remédier à la perte de revenu des familles les plus vulnérables qui seraient touchées par une telle mesure.

Formation

Rogers compte plus de 25 000 membres dans son équipe. Les nouveaux membres du personnel de Rogers suivent un programme d'intégration obligatoire qui comprend la lecture de la Politique en matière de déontologie de Rogers et l'attestation de cette lecture. De plus, les membres du personnel permanent de Rogers doivent suivre en ligne une formation annuelle de 30 minutes sur la Politique en matière de déontologie de Rogers. Cette formation comprend une évaluation des connaissances; les participantes et participants doivent obtenir l'attestation montrant qu'ils ont réussi la formation. Étant donné le programme d'intégration et la formation continue, on s'attend à ce que les membres du personnel connaissent et respectent les principes et les procédures énoncés dans la politique. Cette formation fait l'objet d'un examen annuel et d'améliorations visant à s'assurer qu'elle est complète et qu'elle aborde un vaste éventail de problèmes. Le défaut de se conformer à la politique peut entraîner des mesures disciplinaires allant jusqu'au congédiement et/ou à une poursuite en justice.

Les membres du personnel s'occupant de l'approvisionnement d'entreprise suivent également une formation annuelle obligatoire sur les politiques d'achat, les exigences réglementaires et les pratiques commerciales éthiques. On y présente notamment les responsabilités de lutte contre les risques de recours au travail forcé et au travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement de la Société. Il s'agit d'un cours en ligne intitulé « Collaborer avec les fournisseurs » qui s'adresse aux quelque 1 600 membres de l'équipe assumant des fonctions liées à l'approvisionnement et à la chaîne d'approvisionnement, des analystes aux membres de la vice-présidence. Ce cours comprend un module avec évaluation portant sur le recours au travail forcé et au travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement.

Il y a de la formation ciblée additionnelle, notamment des ateliers poussés offerts périodiquement aux membres clés du groupe Approvisionnement et chaîne d'approvisionnement et à un

sous-groupe de membres du personnel d'autres unités qui les soutiennent. Cette formation comprend des séances en personne ainsi que des formations en ligne avec suivi de l'achèvement et évaluation. Lorsqu'elle est ciblée, la formation en personne ne comprend pas d'évaluation officielle. Le fait qu'elle ait lieu en personne, repose sur un dialogue ouvert et comprend des périodes de questions assure son efficacité. Cette formation est régulièrement mise à jour.

Évaluation de l'efficacité

Le présent Rapport décrit un certain nombre de mesures mises en place par Rogers pour prévenir et réduire le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement. Notre groupe Approvisionnement et chaîne d'approvisionnement évalue régulièrement l'efficacité de nos pratiques en fonction des exigences de la Loi.

Les comités du Conseil de RCI suivants supervisent notre programme afin de cerner les risques et d'y réagir, notamment les risques de recours au travail forcé dans nos chaînes d'approvisionnement.

Le Comité de gouvernance d'entreprise élabore et passe en revue un ensemble de principes de gouvernance, dont un code de déontologie, pour instaurer une culture de gouvernance saine, et prodigue au Conseil des recommandations à cet égard, le cas échéant. De plus, ce Comité évalue l'efficacité du Conseil dans son ensemble, des comités du Conseil et des postes de direction du Conseil.

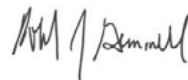
Le Comité d'audit et de risque passe en revue l'évaluation des risques stratégiques effectuée chaque année ainsi que la façon dont la direction surveille et contrôle l'exposition de la Société aux risques majeurs et applique ses politiques de gestion des risques.

Le Comité de la durabilité et de l'impact social aide le Conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance, notamment la gouvernance des politiques, des stratégies et des programmes pertinents de la Société en matière de durabilité et d'impact social, ainsi que des mesures que la Société peut prendre pour devenir une entreprise citoyenne responsable. Notre chef de la direction est responsable des questions de durabilité et d'impact social du point de vue de la gestion. Il est appuyé par le chef de la direction des Affaires de l'entreprise et un groupe opérationnel chargé de la durabilité et de l'impact social, composé de membres de notre direction, dont le but est de favoriser la responsabilisation à l'égard de l'avancement de nos efforts.

Approbation et attestation

Le présent Rapport a été approuvé par le conseil d'administration de Rogers Communications Inc. à titre de rapport conjoint de Rogers Communications Inc. et des Filiales pour l'exercice clos le 31 décembre 2025, conformément au sous-alinéa 11(4)b)(ii) de la Loi.

Je possède l'autorité nécessaire pour lier Rogers Communications Inc.



Robert Gemmell

Administrateur principal
Président du Comité d'audit et de risque
Président du Comité de gouvernance d'entreprise
Rogers Communications Inc.
Date : 28 avril 2026



Tony Staffieri

Administrateur, président et chef de la direction
Rogers Communications Inc.
Date : 28 avril 2026