

AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES 2009

PRENEZ AVIS QUE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES
DE **COGECO INC.** (LA « COMPAGNIE ») SE TIENDRA À

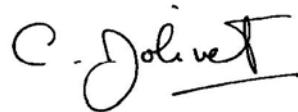
**L'AUDITORIUM DE LA TOUR DE LA BOURSE,
800, SQUARE VICTORIA, 4^e ÉTAGE, MONTRÉAL (QUÉBEC),
LE MERCREDI 16 DÉCEMBRE 2009 À 16 H,**

AUX FINS SUIVANTES :

1. RECEVOIR LES ÉTATS FINANCIERS CONSOLIDÉS DE LA COMPAGNIE AINSI QUE LE RAPPORT DES VÉRIFICATEURS POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 AOÛT 2009;
2. ÉLIRE LES ADMINISTRATEURS;
3. NOMMER LES VÉRIFICATEURS ET AUTORISER LE CONSEIL D'ADMINISTRATION À FIXER LEUR RÉMUNÉRATION; ET
4. TRAITER DE TOUTE AUTRE QUESTION QUI POURRAIT ÊTRE DÛMENT SOUMISE À L'ASSEMBLÉE.

SI VOUS NE POUVEZ ASSISTER À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE, VOUS ÊTES PRIÉS DE REMPLIR, DE DATER ET DE SIGNER LE FORMULAIRE DE PROCURATION CI-JOINT ET DE LE RETOURNER DANS L'ENVELOPPE PRÉVUE À CETTE FIN EN SUIVANT LES INSTRUCTIONS DONNÉES DANS LE FORMULAIRE DE PROCURATION OU DANS LA CIRCULAIRE D'INFORMATION QUI L'ACCOMPAGNE.

FAIT CE 12 NOVEMBRE 2009,
PAR ORDRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION,
LE SECRÉTAIRE,



CHRISTIAN JOLIVET

5, PLACE VILLE MARIE
BUREAU 1700
MONTRÉAL (QUÉBEC)
H3B 0B3



TABLE DES MATIÈRES

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX	1
RENSEIGNEMENTS SUR L'EXERCICE DES DROITS DE VOTE	1
QUESTIONS SOUMISES AU VOTE	1
DATE DE RÉFÉRENCE POUR L'AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE.....	1
ACTIONS COMPORTANT DROIT DE VOTE ET ACTIONNAIRES PRINCIPAUX.....	1
RESTRICTIONS AUX DROITS DE VOTE ET DROITS EN CAS D'OFFRE PUBLIQUE D'ACHAT	2
EXERCICE DU DROIT DE VOTE PAR PROCURATION.....	2
ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE.....	4
ÉTATS FINANCIERS.....	4
ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS	4
NOMINATION DES VÉRIFICATEURS	10
ÉNONCÉ DES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE.....	10
CHARTRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	10
COMPOSITION DU CONSEIL.....	15
MEMBRES DU CONSEIL D'AUTRES SOCIÉTÉS	15
ADMINISTRATEURS SIÉGEANT ENSEMBLE À D'AUTRES CONSEILS	15
PRÉSIDENT DU CONSEIL.....	15
FONCTIONNEMENT DU CONSEIL	18
RELEVÉ DES PRÉSENCES	18
MANDAT DE L'ADMINISTRATEUR	19
DÉCISIONS NÉCESSITANT L'APPROBATION DU CONSEIL.....	19
COMITÉS.....	19
RECRUTEMENT DES ADMINISTRATEURS	23
ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE.....	23
ÉVALUATIONS.....	24
POLITIQUE EN MATIÈRE DE COMMUNICATION DE L'INFORMATION	24
RELATIONS AVEC LES ACTIONNAIRES	25
ATTENTES DU CONSEIL ENVERS LE CHEF DE LA DIRECTION ET LES HAUTS DIRIGEANTS	25
CODE D'ÉTHIQUE	27
RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION	28
ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION	28
SALAIRE DE BASE	31
MESURES INCITATIVES À COURT TERME.....	32
MESURES INCITATIVES À LONG TERME	32
AVANTAGES SOCIAUX.....	33
AVANTAGES INDIRECTS.....	34
PROPRIÉTÉ D'ACTIONS OU D'UNITÉS D'ACTIONS INCITATIVES.....	34
RÉCUPÉRATION D'OCTROIS ANTÉRIEURS.....	35
RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION	35
REPRÉSENTATION GRAPHIQUE DU RENDEMENT	39
TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION	40
OCTROIS AUX TERMES DES RÉGIMES D'INTÉRESSEMENT.....	41
OCTROIS AUX TERMES DES RÉGIMES D'INTÉRESSEMENT – VALEUR ACQUISE OU RÉALISÉE AU COURS DE L'EXERCICE.....	42
RÉGIMES D'OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS	43
RÉGIMES D'UNITÉS D'ACTIONS INCITATIVES.....	44

ENTENTES DE RETRAITE	45
PROGRAMME D'ALLOCATION SUPPLÉMENTAIRE APRÈS RETRAITE POUR LES HAUTS DIRIGEANTS DÉSIGNÉS	45
TABLEAU RELATIF AU RÉGIME DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉTERMINÉES	46
INDEMNITÉS DE CESSATION D'EMPLOI ET EN CAS DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE	47
RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS.....	48
POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION.....	48
RÉMUNÉRATION TOTALE VERSÉE AUX ADMINISTRATEURS AU COURS DU DERNIER EXERCICE FINANCIER	48
TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS.....	48
RÉGIME D'UNITÉS D' ACTIONS DIFFÉRÉES	49
PROPRIÉTÉ D' ACTIONS OU D' UNITÉS D' ACTIONS DIFFÉRÉES DES ADMINISTRATEURS	49
ASSURANCE DE LA RESPONSABILITÉ CIVILE DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS	50
ENDETTEMENT DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS	50
MEMBRES DE LA DIRECTION ET ADMINISTRATEURS INTÉRESSÉS DANS CERTAINES OPÉRATIONS	51
AUTRES QUESTIONS	51
RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES	51
APPROBATION DE LA CIRCULAIRE D' INFORMATION.....	52

CIRCULAIRE D'INFORMATION

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

La présente circulaire d'information est fournie par la direction de COGECO inc. (« COGECO » ou la « Compagnie »), qui sollicite des procurations en vue de l'assemblée annuelle des actionnaires de la Compagnie (l'« assemblée »), ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement, qui doit avoir lieu à la date, à l'heure et à l'endroit ainsi qu'aux fins énoncés dans l'avis de convocation qui précède. La sollicitation se fera surtout par la poste. Cependant, des procurations peuvent également être sollicitées personnellement par des employés permanents de la Compagnie. Le coût d'une telle sollicitation pour le compte de la direction, dont on prévoit qu'il sera minime, est assumé par la Compagnie.

La Compagnie enverra les documents relatifs à l'assemblée aux courtiers, aux dépositaires, aux prête-noms et aux fiduciaires et leur demandera de les faire parvenir à chaque propriétaire véritable des actions subalternes à droit de vote qui sont immatriculées à leur nom.

Sauf indication contraire, les renseignements qui figurent dans la présente circulaire d'information sont donnés en date du 28 octobre 2009 et toutes les sommes sont exprimées en dollars canadiens.

RENSEIGNEMENTS SUR L'EXERCICE DES DROITS DE VOTE

QUESTIONS SOUMISES AU VOTE

À l'assemblée, les actionnaires seront appelés à voter sur l'élection des administrateurs et sur la nomination des vérificateurs, y compris l'octroi au conseil d'administration de l'autorisation de fixer la rémunération des vérificateurs.

DATE DE RÉFÉRENCE POUR L'AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE

Le conseil d'administration de COGECO (le « conseil » ou le « conseil d'administration ») a fixé au 3 novembre 2009 la date de référence (la « date de référence ») servant à déterminer les actionnaires qui ont le droit d'être convoqués à l'assemblée.

ACTIONS COMPORTANT DROIT DE VOTE ET ACTIONNAIRES PRINCIPAUX

Au 28 octobre 2009, 14 942 470 actions subalternes à droit de vote (les « actions subalternes ») et 1 842 860 actions à droits de vote multiples (les « actions multiples ») de la Compagnie étaient en circulation. Ces actions sont les seules qui comportent le droit de voter à l'assemblée; les porteurs des actions subalternes inscrits à la clôture des affaires à la date de référence auront droit à une voix par action à l'assemblée et les porteurs des actions multiples inscrits à la date de référence auront droit à vingt voix par action à l'assemblée.

Néanmoins, dans l'éventualité de tout transfert d'actions subalternes ou d'actions multiples après la date de référence, le droit de vote peut être exercé par le cessionnaire de ces actions s'il présente des certificats d'actions dûment endossés ou établit autrement qu'il est propriétaire de ces actions et exige, au plus tard dix jours avant l'assemblée, que son nom soit inscrit sur la liste des actionnaires de la Compagnie.

À la connaissance des administrateurs et des dirigeants de la Compagnie, les seules personnes physiques ou morales qui, au 28 octobre 2009, étaient propriétaires véritables, directement ou indirectement, de titres comportant 10 % et plus des droits de vote rattachés à toute catégorie de titres en circulation de la Compagnie ou exerçaient une emprise sur de tels titres, sont les suivantes :

NOM	NOMBRE D'ACTIONNAIRES SUBALTERNES	POURCENTAGE DE LA CATÉGORIE	NOMBRE D'ACTIONNAIRES MULTIPLES	POURCENTAGE DE LA CATÉGORIE	POURCENTAGE DE TOUS LES DROITS DE VOTE
GESTION AUDEM INC. ⁽¹⁾	942 080	6,3	1 809 660	98,2	71,7
JARISLOWSKY FRASER LIMITED	2 754 400 ⁽²⁾	18,4	—	—	5,3
ROGERS COMMUNICATIONS INC.	3 399 800 ⁽³⁾	22,8	—	—	6,6

(1) GESTION AUDEM INC. EST UNE SOCIÉTÉ FERMÉE, AU SENS DE LA *LOI SUR LES VALEURS MOBILIÈRES* (QUÉBEC), QUI EST CONTRÔLÉE PAR M. HENRI AUDET, LE PÈRE DE LOUIS AUDET, LE PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION DE LA COMPAGNIE.

(2) BASÉ SUR LA DÉCLARATION DÉPOSÉE SUR SEDAR LE 8 AVRIL 2004.

(3) BASÉ SUR LA DÉCLARATION DÉPOSÉE SUR SEDAR LE 13 DÉCEMBRE 2004.

RESTRICTIONS AUX DROITS DE VOTE ET DROITS EN CAS D'OFFRE PUBLIQUE D'ACHAT

Le capital-actions autorisé de la Compagnie se compose d'actions subalternes et d'actions multiples (collectivement, les « actions de participation »). Chaque action subalterne confère une voix au porteur. Chaque action multiple confère vingt voix au porteur. Les actions multiples sont convertibles en tout temps en un nombre égal d'actions subalternes. À tous les autres égards, les actions de participation confèrent les mêmes droits. Une description des droits, privilèges et restrictions rattachés aux actions subalternes et aux actions multiples est présentée à la rubrique 8.1 de la notice annuelle de la Compagnie. Les actions subalternes représentent 28,8 % de l'ensemble des droits de vote rattachés aux actions en circulation de la Compagnie.

L'émission et le transfert des actions de participation de la Compagnie sont limités par ses statuts conformément à la *Loi sur les compagnies* (Québec), pour faire en sorte que la Compagnie et ses filiales respectent les instructions ou les conditions des licences de la Compagnie accordées par le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes. Ces restrictions imposent une limite au nombre d'actions qui peuvent être émises ou transférées à des non-résidents canadiens et empêchent les non-résidents canadiens de prendre le contrôle de la Compagnie.

Si une offre publique d'achat (au sens donné à ce terme dans les statuts de la Compagnie) vise les actions multiples et que certaines conditions sont remplies, dont l'acceptation d'une telle offre par le porteur majoritaire, chaque action subalterne deviendra, au moment de l'offre, convertible en une action multiple, au gré du porteur, afin de permettre à celui-ci de participer à l'offre et de l'accepter, et à ces fins seulement, à la condition que l'offre soit réalisée par l'initiateur.

EXERCICE DU DROIT DE VOTE PAR PROCURATION

PROPRIÉTAIRES INSCRITS

Les actionnaires inscrits peuvent voter en personne à l'assemblée ou nommer un fondé de pouvoir qui votera pour leur compte à l'assemblée. Veuillez remplir, signer et dater le formulaire de procuration et le renvoyer à Computershare dans l'enveloppe fournie ou par télécopieur, au numéro sans frais (866) 249-7775 ou au (416) 263-9524, ou voter sur Internet en suivant les instructions qui sont données dans votre formulaire de procuration, de façon à ce que vos instructions parviennent à destination au plus tard le lundi 14 décembre 2009 à 17 h (heure normale de l'Est).

PROPRIÉTAIRES VÉRITABLES

Les renseignements énoncés dans la présente rubrique sont très importants pour vous si vos actions ne sont pas immatriculées à votre nom. Seules les procurations déposées par les actionnaires qui figurent dans les registres de COGECO à titre de porteurs inscrits d'actions multiples ou d'actions subalternes peuvent être reconnues et utilisées à l'assemblée. Si des actions subalternes sont inscrites sur le relevé de compte qui vous est fourni par votre courtier, dans presque tous les cas, elles ne sont pas immatriculées à votre nom dans les registres de COGECO, mais sont probablement immatriculées au nom de votre courtier ou d'un mandataire de celui-ci. Au Canada, la grande majorité de ces actions sont immatriculées au nom de CDS & Co., nom aux fins de l'immatriculation de La Caisse canadienne de dépôt de valeurs limitée, qui agit à titre de prête-nom pour le compte de nombreuses maisons de courtage canadiennes. Les droits de vote afférents aux actions subalternes détenues par votre courtier ou son prête-nom ne

peuvent être exercés que selon vos instructions. En l'absence d'instructions expresses, il est interdit à votre courtier, à son mandataire ou à son prête-nom d'exercer les droits de vote afférents à vos actions subalternes.

Par conséquent, les actionnaires véritables doivent s'assurer que les instructions de vote relatives à leurs actions subalternes sont communiquées à la personne appropriée.

La réglementation applicable exige que votre courtier obtienne vos instructions de vote bien avant l'assemblée. Chaque courtier a ses propres méthodes de mise à la poste et fournit ses propres directives de retour, que vous devriez suivre attentivement afin de vous assurer que les droits de vote afférents à vos actions subalternes sont exercés à l'assemblée. Souvent, la procuration fournie par votre courtier est identique à celle qui est fournie aux actionnaires inscrits. Toutefois, son objet se limite à donner des instructions à l'actionnaire inscrit quant à la façon d'exercer vos droits de vote. À l'heure actuelle, la majorité des courtiers délèguent la responsabilité d'obtenir les instructions des clients à Broadridge Investor Communication Solutions (« Broadridge »). Broadridge poste un formulaire d'instructions de vote au lieu de la procuration fournie par COGECO. Le formulaire d'instructions de vote désigne les mêmes personnes que le formulaire de procuration. Le porteur d'actions subalternes a le droit de nommer une personne (sans que celle-ci soit obligatoirement un actionnaire de COGECO), autre que les personnes désignées dans le formulaire d'instructions de vote, qui le représentera à l'assemblée. Pour exercer ce droit, il doit inscrire le nom du représentant de son choix dans l'espace en blanc prévu à cette fin sur le formulaire d'instructions de vote, puis remplir ce formulaire et le retourner à Broadridge par la poste ou par télécopieur. Broadridge compile ensuite les résultats de toutes les instructions reçues et remet les instructions appropriées en vue de l'exercice des droits de vote afférents aux actions subalternes devant être représentées à l'assemblée. **Si vous recevez un formulaire d'instructions de vote de Broadridge, vous ne pouvez utiliser celui-ci comme procuration pour voter vous-même à l'assemblée, puisque vous devez le retourner à Broadridge bien avant l'assemblée afin que les droits de vote afférents à vos actions subalternes puissent être exercés ou qu'un représentant puisse être nommé afin d'assister à l'assemblée et d'y voter en votre nom.**

Si vous êtes un actionnaire véritable et que vous souhaitez voter en personne à l'assemblée, vous devez inscrire votre nom dans l'espace prévu sur le formulaire d'instructions de vote qui vous a été fourni par votre prête-nom et renvoyer le formulaire rempli à Broadridge.

NOMINATION D'UN FONDÉ DE POUVOIR

Le fondé de pouvoir est la personne que vous chargez de vous représenter à l'assemblée et de voter en votre nom. Vous pouvez choisir quiconque à titre de fondé de pouvoir – la personne que vous choisissez n'est pas obligatoirement un actionnaire de COGECO. Il vous suffit d'inscrire le nom du fondé de pouvoir de votre choix dans l'espace prévu sur la procuration (actionnaires inscrits) ou sur le formulaire d'instructions de vote (actionnaires véritables). Veuillez vous assurer que cette personne assiste à l'assemblée et qu'elle sait qu'elle a été chargée de voter pour votre compte. Si vous n'inscrivez aucun nom dans l'espace en blanc, les personnes désignées sur le formulaire, soit Jan Peeters, Louis Audet ou Christian Jolivet, dont chacun est un administrateur ou un membre de la direction principale de COGECO, seront nommés à titre de fondés de pouvoir.

Le fondé de pouvoir que vous avez nommé est autorisé à voter et à vous représenter à l'assemblée, y compris à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement. Vous devriez indiquer sur le formulaire de procuration la façon dont vous voulez que vos droits de vote soient exercés. Vous pouvez voter EN FAVEUR de chaque candidat à l'élection au conseil et de la nomination des vérificateurs, y compris l'octroi au conseil d'administration de l'autorisation de fixer la rémunération des vérificateurs, ou vous ABSTENIR de voter. Vous pouvez également laisser votre fondé de pouvoir prendre la décision pour votre compte.

Toutes les actions multiples ou les actions subalternes représentées par des formulaires de procuration dûment signés et déposés feront l'objet d'un vote EN FAVEUR ou d'une abstention quant aux questions énoncées dans l'avis de convocation conformément aux instructions des actionnaires qui ont donné ces procurations.

POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE DES FONDÉS DE POUVOIR

Si vous donnez des instructions sur la façon d'exercer les droits de vote afférents à vos actions, votre fondé de pouvoir devra suivre ces instructions. Si vous n'avez donné aucune instruction quant à une question sur le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote, votre fondé de pouvoir pourra voter à sa discrétion. Si votre fondé de pouvoir n'assiste pas à l'assemblée et ne vote pas en personne, les droits de vote afférents à vos actions ne seront pas exercés.

Si vous avez désigné un représentant de COGECO à titre de fondé de pouvoir, comme il est prévu dans le formulaire de procuration ci-joint, et que vous ne donnez aucune instruction à l'égard d'une question énoncée dans l'avis de convocation, les droits de vote afférents aux actions subalternes représentées par cette procuration seront exercés comme suit :

EN FAVEUR de l'élection de chaque candidat à l'élection au conseil; et

EN FAVEUR de la nomination de Samson Bélair/Deloitte & Touche s.e.n.c.r.l., comptables agréés, à titre de vérificateurs et de l'octroi au conseil d'administration de l'autorisation de fixer la rémunération des vérificateurs.

Le formulaire de procuration ci-joint confère un pouvoir discrétionnaire aux personnes qui y sont désignées quant aux modifications des questions énoncées dans l'avis de convocation et quant aux autres questions qui pourraient être dûment soumises à l'assemblée. À la date de la présente circulaire d'information, la direction n'est au courant d'aucune modification de ce genre ni d'aucune autre question qui doit être soumise à l'assemblée.

RÉVOCATION DE LA PROCURATION

L'actionnaire qui a donné une procuration peut la révoquer à tout moment avant qu'elle ne soit utilisée au moyen d'un document écrit portant sa signature ou celle de son mandataire dûment autorisé par écrit ou, si l'actionnaire est une société par actions, la signature d'un membre de sa direction ou de son mandataire dûment autorisé. Ce document doit être remis au secrétaire de COGECO, au siège social situé au 5, Place Ville Marie, bureau 1700, Montréal (Québec) H3B 0B3, au plus tard à la fermeture des bureaux le jour ouvrable précédant le jour de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou être déposé auprès du président de l'assemblée le jour de l'assemblée, soit le 16 décembre 2009, ou de toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement, ou encore de toute autre manière permise par la loi.

ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

La présente circulaire d'information donne des renseignements sur la réception des états financiers consolidés vérifiés de COGECO, l'élection des administrateurs et la nomination des vérificateurs, y compris l'octroi au conseil d'administration de l'autorisation de fixer la rémunération des vérificateurs.

ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés vérifiés de COGECO pour l'exercice terminé le 31 août 2009 et le rapport des vérificateurs y afférent seront présentés à l'assemblée. Ces états financiers font partie du rapport annuel 2009 de COGECO. On peut se procurer un exemplaire du rapport annuel 2009, en français ou en anglais, en s'adressant au secrétaire de COGECO, ou l'obtenir à l'assemblée. On peut également en consulter le texte intégral sur le site Web de COGECO, au www.cogeco.ca.

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

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

À moins que le formulaire de procuration ci-joint ne porte une indication de s'abstenir de voter au sujet de l'élection de l'un ou de plusieurs des neuf administrateurs, les personnes qui y sont nommées ont l'intention d'exercer les droits de vote que le formulaire de procuration représente EN FAVEUR de l'élection de chacun des dix candidats recommandés par la direction qui figurent sur la liste suivante ou, advenant le retrait éventuel de certaines de ces candidatures, EN FAVEUR de l'élection des candidats restants et de nouveaux candidats désignés par la direction.

Tous les candidats, à l'exception de M^{me} Paule Doré, siègent actuellement au conseil de la Compagnie.

VOTE MAJORITAIRE DANS LE CADRE DE L'ÉLECTION DU CONSEIL

En date du 29 octobre 2009, le conseil a adopté une politique qui exige que le candidat au conseil qui obtient un nombre d'abstentions supérieur au nombre de voix exprimées en sa faveur doit donner sa démission au président du conseil sans délai après l'assemblée à laquelle il a été élu. Le comité de gouvernance examinera l'offre de démission et recommandera au conseil de l'accepter ou non. Le conseil d'administration annoncera sa décision par voie de communiqué de presse dans les 90 jours suivant l'assemblée en question. L'administrateur qui donne sa démission

conformément à cette politique ne participera pas aux réunions du comité de gouvernance ou du conseil d'administration auxquelles sa démission est étudiée. Cette politique s'applique seulement aux élections qui ne sont pas contestées, c'est-à-dire les élections dans le cadre desquelles le nombre de candidats au conseil correspond au nombre d'administrateurs devant être élus qui a été établi par le conseil. Cette politique s'applique à l'assemblée annuelle de cette année. On peut la consulter sur le site Web de Cogeco, au www.cogeco.ca/cgogouvernance.

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LES CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS

NOM, POSTE AU SEIN DE LA COMPAGNIE ET AUTRES RENSEIGNEMENTS	NOMBRE D' ACTIONS SUBALTERNES DONT LES CANDIDATS SONT PROPRIÉTAIRES VÉRITABLES, DIRECTEMENT OU INDIRECTEMENT, OU SUR LESQUELLES ILS EXERCENT UNE EMPRISE		UNITÉS D' ACTIONS DIFFÉRÉES DÉTENUES	
	AU 28 OCTOBRE 2009	AU 24 OCTOBRE 2008	AU 28 OCTOBRE 2009	AU 24 OCTOBRE 2008
	56 994	56 994	S.O.	S.O.



M. Audet est président et chef de la direction de la Compagnie et de Cogeco Câble depuis 1993. Il siège également au conseil de CableLabs. Il a siégé aux conseils d'administration du Collège Jean-de-Brébeuf, de La Corporation de l'École Polytechnique de Montréal, de l'Orchestre symphonique de Montréal, de Clarica, compagnie d'assurance sur la vie, de l'Association canadienne des radiodiffuseurs, de l'Association canadienne de la radio et de la télévision de langue française et de l'Association canadienne de télévision par câble.

LOUIS AUDET, ing., MBA

Administrateur, président et chef de la direction

Westmount (Québec)

Âge : 58

Administrateur depuis 1984

Membre du comité des perspectives stratégiques



1 310

1 310

3 093

1 072

M. Mario Bertrand est depuis 2005 associé directeur d'OMC Limitée (compagnie de management spécialisée dans la mise en place de plates-formes commerciales pour des entreprises d'infrastructures, de sécurité et de technologies) et depuis 2008 associé directeur de Wolfgang Entertainment Inc., une compagnie de management et de production artistiques. Il a été, de 2005 à 2008, vice-président du conseil du Groupe Juste pour rire responsable de la stratégie internationale. Auparavant, il a été successivement président directeur-général Europe de Telesystem International Wireless (« TIW ») de 1995 à 1999, puis président de New Ventures et du holding de participations financières de TIW de 2000 à 2005. Au cours de sa carrière, il a notamment occupé en 1991 le poste de président et chef de la direction de Télé-Métropole et du Groupe TVA et a assumé les fonctions de Chef de Cabinet du Premier Ministre du Québec de 1986 à 1990. M. Bertrand siège présentement au conseil de Gastem inc., qui est un émetteur assujéti, de Groupe Juste Pour Rire Inc. et de Léger Marketing et il est membre du conseil consultatif de N-Stein Technologies. Il siège en Europe au conseil de Just for Laughs Live Limited. Il a siégé précédemment aux conseils de plusieurs compagnies canadiennes (Hydro-Québec, Laurentienne Assurances, M3I inc., Magasins M., Télé-Métropole et Le Devoir) et européennes (CMI Musik International, LeSpectacle.com, Distraction Formats inc., TIW Corp., MobiFon, Oskar Mobil, TIW Asia et Alis Technologies).

MARIO BERTRAND

Administrateur

Monte-Carlo (Monaco)

Âge : 55

Administrateur depuis 2006

Membre du comité des perspectives stratégiques

NOM, POSTE AU SEIN DE LA COMPAGNIE ET AUTRES RENSEIGNEMENTS	NOMBRE D' ACTIONS SUBALTERNES DONT LES CANDIDATS SONT PROPRIÉTAIRES VÉRITABLES, DIRECTEMENT OU INDIRECTEMENT, OU SUR LESQUELLES ILS EXERCENT UNE EMPRISE		UNITÉS D' ACTIONS DIFFÉRÉES DÉTENUES	
	AU 28 OCTOBRE 2009	AU 24 OCTOBRE 2008	AU 28 OCTOBRE 2009	AU 24 OCTOBRE 2008

3 960	3 960	3 093	1 072
-------	-------	-------	-------



M. Brousseau est administrateur de sociétés. Il a été vice-recteur et secrétaire général de l'Université du Québec à Trois-Rivières de 1970 à 1997 et recteur par intérim en 1993-1994. Il est président du Conseil des gouverneurs et du conseil d'administration de l'Association d'hospitalisation Canassurance inc., Croix Bleue du Québec et de l'Ontario. Il est président du conseil d'administration de Corporation financière Canassurance et de ses filiales. Il est administrateur de l'Association canadienne des Croix Bleue et membre du comité de conformité aux standards. Il a été président de l'Association des hôpitaux du Québec de 1982 à 1986 et président de l'Association des hôpitaux du Canada en 1991-1992.

ANDRÉ BROUSSEAU, B.A., B. Péd., L. Péd.-L.

Administrateur

Trois-Rivières (Québec)

Âge : 71

Administrateur depuis 1996

Membre du comité de vérification

5 000	5 000	3 703	1 284
-------	-------	-------	-------



M. Comtois est vice-président du conseil et chef des placements d'Optimum gestion de placements inc. depuis janvier 2007. Auparavant, il a été successivement vice-président exécutif, finances et trésorier (1992-1996) de Groupe Optimum inc. et président-directeur général (1996-2006) d'Optimum gestion de placements inc. De 1982 à 1992, il a été vice-président et directeur général, finances du Trust Général du Canada. Il siège aux conseils d'administration de Groupe Optimum inc., d'Optimum Vie (France), de Banque Martin Maurel (France) et de la Fondation du Grand Montréal.

PIERRE L. COMTOIS, B. Sc. Com., Adm. A.

Administrateur

Montréal (Québec)

Âge : 66

Administrateur depuis 2003

Membre et président du comité de vérification et membre du comité de gouvernance

NOM, POSTE AU SEIN DE LA COMPAGNIE ET AUTRES RENSEIGNEMENTS	NOMBRE D' ACTIONS SUBALTERNES DONT LES CANDIDATS SONT PROPRIÉTAIRES VÉRITABLES, DIRECTEMENT OU INDIRECTEMENT, OU SUR LESQUELLES ILS EXERCENT UNE EMPRISE		UNITÉS D' ACTIONS DIFFÉRÉES DÉTENUES	
	AU 28 OCTOBRE 2009	AU 24 OCTOBRE 2008	AU 28 OCTOBRE 2009	AU 24 OCTOBRE 2008
 <p>PAULE DORÉ Administratrice Montréal (Québec) Âge : 58</p>	2 500	0	S.O.	S.O.
 <p>CLAUDE A. GARCIA, B.A., B.Com. Administrateur Montréal (Québec) Âge : 68 Administrateur depuis 2003 Membre et président du comité des ressources humaines et membre du comité des perspectives stratégiques</p>	3 000	3 000	2 198	762

NOM, POSTE AU SEIN DE LA COMPAGNIE ET AUTRES RENSEIGNEMENTS	NOMBRE D' ACTIONS SUBALTERNES DONT LES CANDIDATS SONT PROPRIÉTAIRES VÉRITABLES, DIRECTEMENT OU INDIRECTEMENT, OU SUR LESQUELLES ILS EXERCENT UNE EMPRISE		UNITÉS D' ACTIONS DIFFÉRÉES DÉTENUES	
	AU 28 OCTOBRE 2009	AU 24 OCTOBRE 2008	AU 28 OCTOBRE 2009	AU 24 OCTOBRE 2008
	0	0	1 954	678



Mme Gibara est présidente d'Avvio Management Inc., société de consultation en gestion, depuis 1995. Elle siège au conseil de La Financière Sun Life et d'Agrium Inc., qui sont des émetteurs assujettis. Elle siège au comité des ressources humaines et préside le comité de placement de La Financière Sun Life. Elle préside le comité de gouvernance et de mises en candidature et est membre du comité des ressources humaines et de rémunération d'Agrium Inc. Elle siège au conseil de Technip (Paris) et est membre du comité des ressources humaines et préside le comité de stratégie de celle-ci. Elle siège également au conseil de l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada.

GERMAINE GIBARA, MA, CFA

Administratrice

Montréal (Québec)

Âge : 65

Administratrice depuis 2007

Membre des comités des ressources humaines et des perspectives stratégiques

4 170	4 170	1 610	534
-------	-------	-------	-----



M. David McAusland est associé au sein de McCarthy Tétrault, grand cabinet d'avocats canadien, depuis juin 2009. De 1999 à février 2008, il a été membre de la direction principale (son dernier poste ayant été celui de vice-président directeur, Développement d'entreprise et chef des affaires juridiques) d'Alcan Inc., grande société industrielle multinationale. Avant de se joindre à Alcan, M. McAusland était associé directeur d'un grand cabinet d'avocats. Il siège au conseil de Cascades Inc., d'Equinox Minerals Ltd., de Khan Resources Inc. et de World Color Press, Inc., qui sont toutes des émetteurs assujettis. Il est membre du comité de gouvernance de Cascades Inc. et d'Equinox Minerals Ltd., du comité de vérification et des finances et du comité de rémunération de Khan Resources Inc., du comité de rémunération d'Equinox Minerals Ltd. et du comité de vérification de World Color Press, Inc. Il préside le Conseil de mise en œuvre de la réforme au sein de la Gendarmerie Royale du Canada. En outre, il fait partie du conseil de certains organismes sans but lucratif, y compris Centraide du Grand Montréal et la Fondation de l'École nationale du cirque (à titre de président du conseil).

DAVID MCAUSLAND, B.C.L., LL.B.

Administrateur

Beaconsfield (Québec)

Âge : 55

Administrateur depuis 1999

Membre et président du comité de gouvernance et membre du comité des perspectives stratégiques

NOM, POSTE AU SEIN DE LA COMPAGNIE ET AUTRES RENSEIGNEMENTS	NOMBRE D' ACTIONS SUBALTERNES DONT LES CANDIDATS SONT PROPRIÉTAIRES VÉRITABLES, DIRECTEMENT OU INDIRECTEMENT, OU SUR LESQUELLES ILS EXERCENT UNE EMPRISE		UNITÉS D' ACTIONS DIFFÉRÉES DÉTENUES	
	AU 28 OCTOBRE 2009	AU 24 OCTOBRE 2008	AU 28 OCTOBRE 2009	AU 24 OCTOBRE 2008
	6 555	6 555	1 527	530



M. Peeters est président du conseil de la Compagnie et de Cogeco Câble depuis 2004. Il est président et chef de la direction et président du conseil d'Olameter inc., une compagnie de télémétrie. Il a été président et chef de la direction de fONOROLA de 1990 à 1998. Auparavant, il a travaillé treize années au sein du Groupe SNC-Lavalin inc. Il est membre du conseil d'Intersil Corporation (société cotée en bourse aux États-Unis) et préside son comité de vérification. Il siège au Conseil des Gouverneurs de l'Université McGill.

JAN PEETERS

Administrateur et président du conseil

Montréal (Québec)

Âge : 57

Administrateur depuis 1998

Membre et président du comité des perspectives stratégiques et membre des comités de vérification, des ressources humaines et de gouvernance

NOTES

- (1) LES CANDIDATS ONT FOURNI EUX-MÊMES LES RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LEURS OCCUPATIONS PRINCIPALES, LE NOMBRE D' ACTIONS SUBALTERNES ET D' ACTIONS MULTIPLES DE LA COMPAGNIE DONT ILS SONT PROPRIÉTAIRES VÉRITABLES OU SUR LESQUELLES ILS EXERCENT UNE EMPRISE ET LES RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES QUI SONT DONNÉS DANS LES PRÉSENTES.
- (2) MM. LOUIS AUDET, CLAUDE A. GARCIA, DAVID MCAUSLAND ET JAN PEETERS AINSI QUE M^{ME} GERMAINE GIBARA SONT AUSSI CANDIDATS AU CONSEIL DE COGECO CÂBLE INC. (« COGECO CÂBLE »).
- (3) AU 28 OCTOBRE 2009, M. AUDET ÉTAIT ÉGALEMENT PROPRIÉTAIRE DE 3 200 ACTIONS À DROITS DE VOTE MULTIPLES ET DE 20 800 UNITÉS D' ACTIONS INCITATIVES DE COGECO. LES ACTIONS SUBALTERNES QUI APPARTIENNENT À M. AUDET COMPRENNENT 66 ACTIONS SUBALTERNES APPARTENANT À DES MEMBRES DE LA FAMILLE DE M. AUDET (À L'EXCEPTION DE M. HENRI AUDET).
- (4) AU 28 OCTOBRE 2009, LES CANDIDATS AU CONSEIL DE LA COMPAGNIE ÉTAIENT AUSSI PROPRIÉTAIRES VÉRITABLES, DIRECTEMENT OU INDIRECTEMENT, D' ACTIONS SUBALTERNES À DROIT DE VOTE ET D' UNITÉS D' ACTIONS DIFFÉRÉES DE COGECO CÂBLE OU EXERÇAIENT UNE EMPRISE SUR DE TELLES ACTIONS ET UNITÉS D' ACTIONS DIFFÉRÉES, COMME SUIT :

NOM	ACTIONS SUBALTERNES	
	À DROIT DE VOTE	UNITÉS D' ACTIONS DIFFÉRÉES
LOUIS AUDET	24 700	S.O.
MARIO BERTRAND	—	—
ANDRÉ BROUSSEAU	1 000	—
PIERRE L. COMTOIS	—	—
PAULE DORÉ	—	—
CLAUDE A. GARCIA	5 350	1 544
GERMAINE GIBARA	2 515	825
DAVID MCAUSLAND	4 020	1 127
JAN PEETERS	6 260	1 072

- (5) AU 28 OCTOBRE 2009, M. AUDET ÉTAIT ÉGALEMENT PROPRIÉTAIRE DE 45 400 OPTIONS D' ACHAT D' ACTIONS SUBALTERNES DE COGECO ET DE 162 200 OPTIONS D' ACHAT D' ACTIONS SUBALTERNES À DROIT DE VOTE DE COGECO CÂBLE. VOIR « OCTROIS AUX TERMES DES RÉGIMES D' INTÉRESSEMENT ».
- (6) MM. LOUIS AUDET, MARIO BERTRAND ET ANDRÉ BROUSSEAU SIÉGEAIENT AU CONSEIL DE TQS INC., QUI S' EST PLACÉE SOUS LA PROTECTION DE LA LOI SUR LES ARRANGEMENTS AVEC LES CRÉANCIERS DES COMPAGNIES (LA « LACC ») LE 18 DÉCEMBRE 2007. LES ACTIONS DE TQS INC. ONT ÉTÉ VENDUES AVEC L' APPROBATION DU TRIBUNAL EN AOÛT 2008.

NOMINATION DES VÉRIFICATEURS

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

Les personnes qui sont nommées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention d'exercer les droits de vote représentés par cette procuration en faveur de la nomination de Samson Bélair/Deloitte & Touche s.e.n.c.r.l. comme vérificateurs de la Compagnie, moyennant une rémunération qui sera fixée par le conseil, à moins que la procuration ne porte l'indication de s'abstenir de voter sur la nomination des vérificateurs.

Samson Bélair/Deloitte & Touche s.e.n.c.r.l. sont les vérificateurs de la Compagnie depuis 1957. En plus de vérifier les états financiers consolidés de la Compagnie, Samson Bélair/Deloitte & Touche s.e.n.c.r.l., a fourni d'autres services à la Compagnie et à ses filiales.

Le tableau suivant présente, par catégorie, les honoraires facturés par les vérificateurs externes de la Compagnie, Samson Bélair/Deloitte & Touche s.e.n.c.r.l. pour les exercices financiers 2009 et 2008 :

	2009	2008
	\$	\$
HONORAIRES DE VÉRIFICATION	805 461	892 619
HONORAIRES LIÉS À LA VÉRIFICATION ⁽¹⁾	299 371	83 570
HONORAIRES FISCAUX ⁽¹⁾	917 117	402 017
AUTRES HONORAIRES ⁽¹⁾	115 767	103 091
TOTAL	2 137 716	1 481 297

(1) LES « HONORAIRES LIÉS À LA VÉRIFICATION » COMPRENNENT LES HONORAIRES RELATIFS À LA PRÉSENTATION ET À LA CERTIFICATION DE L'INFORMATION FINANCIÈRE, LES HONORAIRES RELATIFS AUX ACQUISITIONS ET LES HONORAIRES RELATIFS À LA VÉRIFICATION ANNUELLE DES RÉGIMES DE RETRAITE DE LA COMPAGNIE. LES « HONORAIRES FISCAUX » INCLUENT LES SERVICES À L'ÉGARD D'OBLIGATIONS FISCALES AINSI QUE LES SERVICES DE CONSULTATION ET DE PLANIFICATION FISCALES (Y COMPRIS LES FRAIS RELATIFS À LA RESTRUCTURATION DE L'ENTREPRISE EN 2009). LES « AUTRES HONORAIRES » COMPRENNENT PRINCIPALEMENT DES SERVICES DE TRADUCTION.

ÉNONCÉ DES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

CHARTRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

1. ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Le conseil d'administration de COGECO est élu par les actionnaires de la Compagnie afin de surveiller la gestion de l'entreprise et des affaires de la Compagnie conformément aux pouvoirs qui lui sont conférés par les statuts et les règlements de la Compagnie et conformément aux obligations que lui imposent le droit public et privé.

Le conseil d'administration de la Compagnie a pour responsabilité première de préserver et d'améliorer la viabilité de la Compagnie et de s'assurer que cette dernière est gérée dans l'intérêt de l'ensemble des actionnaires conformément à la loi et aux intérêts légitimes d'autres parties intéressées.

2. COMPOSITION ET ORGANISATION DU CONSEIL ET QUALITÉS DE SES MEMBRES

2.1. SÉLECTION DES MEMBRES

Le comité de gouvernance du conseil veille aux points suivants : le nombre souhaité de membres du conseil, la nécessité de recruter et l'expérience recherchée chez les nouveaux candidats. Il fait des recommandations au conseil sur les compétences et les aptitudes que l'ensemble du conseil et chacun des administrateurs devraient posséder dans le contexte de l'entreprise et des affaires de la Compagnie et établit les compétences, les aptitudes et les qualités que le comité des ressources humaines devrait rechercher chez les candidats au conseil.

Dans le cadre du recrutement d'un administrateur, le comité des ressources humaines amorce généralement le processus en obtenant l'apport et les suggestions des administrateurs et du conseiller externe et, en tenant compte des compétences, des aptitudes et des qualités personnelles recommandées par le comité de

gouvernance, il soumet la candidature à ce dernier. Le comité de gouvernance évalue la candidature avant que le comité des ressources humaines ne la soumette au conseil. Le conseil approuve les candidats en vue de l'élection par les actionnaires.

Tous les nouveaux administrateurs sont informés de la structure de la Compagnie, de sa situation financière, du cadre réglementaire qui s'applique à elle et des autres aspects de son entreprise. Des documents détaillés sur la Compagnie leur sont également fournis.

2.2. CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ AU CONSEIL

Les membres du conseil doivent avoir les qualités requises en vertu de la loi et des statuts de la Compagnie. Ils doivent posséder un ensemble approprié de compétences, de connaissances et d'expérience en affaires et une compréhension des secteurs dans lesquels la Compagnie exerce ses activités. Les administrateurs choisis doivent pouvoir consacrer le temps nécessaire aux affaires du conseil. Les administrateurs de la Compagnie doivent, dans l'exercice de leurs fonctions, agir avec prudence, diligence, honnêteté et loyauté, dans l'intérêt de la Compagnie et de ses actionnaires.

2.3. ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS

Le conseil doit être composé en majorité d'administrateurs qui sont indépendants au sens des lois et des règlements applicables en matière de valeurs mobilières.

2.4. PRÉSIDENT DU CONSEIL

Le conseil doit nommer son président et son vice-président (s'il y a lieu dans le deuxième cas) parmi les administrateurs de la Compagnie. Si le président du conseil est un administrateur qui fait partie de la direction de la Compagnie, le conseil devra aussi nommer un administrateur principal parmi les administrateurs indépendants, qui présidera toutes les assemblées du conseil auxquelles les membres de la direction n'assistent pas et assumera les autres fonctions appropriées.

2.5. ÂGE DE LA RETRAITE

L'administrateur qui atteint l'âge de 72 ans (ou l'âge de 75 ans dans le cas des administrateurs élus avant le 23 octobre 1998) avant la tenue d'une assemblée annuelle des actionnaires doit quitter ses fonctions à cette assemblée, à moins que le conseil n'en décide autrement.

2.6. DURÉE DU MANDAT DES ADMINISTRATEURS

Les administrateurs sont élus par les actionnaires à chaque assemblée annuelle, à moins que le conseil ne nomme un administrateur pour combler un poste vacant jusqu'à la prochaine assemblée annuelle. Le mandat de chaque administrateur se termine à la prochaine assemblée annuelle de la Compagnie ou au moment de l'élection de son successeur.

2.7. PROCÈS-VERBAUX

Des procès-verbaux de toutes les assemblées du conseil et de ses comités sont tenus et mis à la disposition de tous les administrateurs.

3. ASSEMBLÉES DU CONSEIL

3.1. ORDRE DU JOUR DES ASSEMBLÉES DU CONSEIL

Le président du conseil, en consultation avec les membres appropriés de la direction, élabore l'ordre du jour des assemblées du conseil.

3.2. REMISE DES DOCUMENTS AUX ADMINISTRATEURS

Les renseignements financiers et autres qui sont importants en vue de permettre aux administrateurs de comprendre les points à l'ordre du jour sont remis à ces derniers avant les assemblées du conseil pour leur donner le temps de s'y préparer.

3.3. FRÉQUENCE ET CALENDRIER DES ASSEMBLÉES DU CONSEIL

Aux fins de l'exécution de son mandat, le conseil tient des assemblées régulières trimestrielles ainsi que des assemblées supplémentaires, au besoin, afin d'examiner des questions particulières ou d'effectuer la planification stratégique.

3.4. PRÉSENCE

On s'attend à ce que les administrateurs assistent, autant que possible, à toutes les assemblées du conseil (sauf celles qui sont tenues par conférence téléphonique), à moins d'avoir un conflit d'horaires. Un registre des présences est tenu.

3.5. RESPONSABILITÉS ET FONCTIONS

On s'attend à ce que les administrateurs assument leurs responsabilités de surveillance et les fonctions qui leur incombent expressément conformément au mandat de l'administrateur.

3.6. PRÉSENCE DE MEMBRES DE LA DIRECTION AUX ASSEMBLÉES

Le conseil invite des membres de la direction à assister à certaines parties de ses assemblées pour y faire des présentations qui permettent aux administrateurs de mieux connaître et comprendre les activités de la Compagnie.

3.7. SÉANCES À HUIS CLOS

Le conseil tient une séance à huis clos à chacune de ses assemblées en l'absence de la direction afin de permettre aux administrateurs indépendants de discuter franchement et ouvertement, à moins que les administrateurs indépendants n'y renoncent à une assemblée en particulier.

4. FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS DU CONSEIL

En plus des responsabilités prévues par la loi, le conseil d'administration a les fonctions et les responsabilités suivantes :

- a) s'assurer que la Compagnie est exploitée de manière à préserver son intégrité financière ainsi que conformément aux politiques approuvées par le conseil;
- b) de manière générale, s'efforcer d'acquiescer l'assurance que le président et chef de la direction et les autres hauts dirigeants sont intègres et que, par leur propre exemple, au moyen de la mise en œuvre du code d'éthique et par d'autres moyens, ils favorisent une culture d'intégrité à l'échelle de toute l'entreprise;
- c) en collaboration avec le comité de vérification, examiner les résultats financiers et le processus de présentation et de communication de l'information financière de la Compagnie et obtenir l'assurance raisonnable que les contrôles internes et les systèmes de gestion de l'information de la Compagnie sont adéquats;
- d) nommer le président et chef de la direction et les hauts dirigeants de la Compagnie, s'assurer qu'ils ont le calibre et les qualités, personnelles et autres, requises pour remplir leurs fonctions et planifier leur relève (y compris la façon dont les dirigeants doivent être formés et la façon dont leur rendement doit être supervisé) conformément aux recommandations du comité des ressources humaines;
- e) de concert avec le président et chef de la direction et le président du conseil, élaborer et approuver la description de poste du président et chef de la direction, y compris la délimitation des responsabilités de la direction, ainsi que les objectifs que le président et chef de la direction a la responsabilité d'atteindre;
- f) approuver chaque année la stratégie d'ensemble et le plan d'entreprise de la Compagnie qui sont élaborés en première instance par la direction, et superviser leur mise en œuvre;
- g) cerner les occasions importantes qui se présentent à la Compagnie et les risques principaux auxquels elle est exposée et superviser la mise en œuvre de systèmes et de mesures adéquats permettant d'évaluer ces occasions et de gérer ces risques;

- h) s'assurer que les structures et les méthodes appropriées sont en place afin que le conseil puisse fonctionner de façon indépendante de la direction;
- i) donner avis et conseils au président et chef de la direction et aux hauts dirigeants sur diverses questions qui revêtent de l'importance pour la Compagnie;
- j) réviser et approuver les politiques clés élaborées par la direction sur différents sujets, tels que l'éthique et les communications au public;
- k) prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que ses attentes envers la direction sont comprises;
- l) adopter et superviser la politique en matière de communications et l'application de celle-ci, notamment la divulgation des renseignements importants, les relations avec les épargnants et les communications avec les porteurs de titres;
- m) adopter la politique en matière d'opérations d'initiés de la Compagnie et les modifications importantes qui pourraient y être apportées;
- n) voir comment les observations des porteurs de titres peuvent être reçues directement ou par l'entremise de la direction;
- o) adopter un code d'éthique qui est applicable aux administrateurs, aux dirigeants et aux employés de la Compagnie et qui est conçu en vue de promouvoir et de favoriser l'intégrité et de dissuader quiconque de poser des gestes inappropriés ou répréhensibles, surveiller la conformité à ce code et, directement ou en déléguant ce pouvoir au comité de gouvernance, permettre à certains administrateurs ou hauts dirigeants de ne pas se conformer au code si les circonstances le justifient;
- p) effectuer, par l'intermédiaire du comité de gouvernance, un examen annuel de l'efficacité du conseil et des comités (y compris l'apport de chacun des administrateurs);
- q) examiner avec le comité des ressources humaines la justesse et la formule de la rémunération des administrateurs, du président du conseil et des présidents des comités afin de s'assurer que la rémunération de ces derniers reflète les responsabilités et les risques inhérents à de telles fonctions et approuver leur rémunération conformément aux recommandations du comité des ressources humaines;
- r) évaluer, par l'intermédiaire du comité des ressources humaines, la rémunération et le rendement des hauts dirigeants à la lumière des politiques en vigueur, des budgets et des autres objectifs et approuver leur rémunération conformément aux recommandations du comité des ressources humaines;
- s) choisir les candidats à l'élection au conseil;
- t) prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que les nouveaux administrateurs aient la possibilité de recevoir une formation et une orientation adéquates, qu'ils comprennent le rôle du conseil et de ses comités ainsi que l'engagement en temps et l'apport qui est attendu de chacun et qu'ils acquièrent une compréhension générale de l'entreprise de la Compagnie;
- u) offrir aux administrateurs la possibilité de poursuivre leur formation afin de s'assurer qu'ils demeurent au fait de l'entreprise de la Compagnie et qu'ils perfectionnent leurs compétences à titre d'administrateurs;
- v) choisir le président du conseil et élaborer sa description de poste;
- w) nommer les dirigeants de la Compagnie;
- x) surveiller le processus de présentation et de communication de l'information financière de la Compagnie afin d'acquiescer l'assurance raisonnable au sujet des points suivants :
 - (i) la Compagnie se conforme aux lois, aux règlements, aux règles, aux politiques et aux autres exigences applicables des gouvernements, des organismes de réglementation et des bourses en matière de présentation et de communication de l'information financière;
 - (ii) les conventions et les pratiques comptables, les jugements importants et les informations qui sous-tendent les états financiers de la Compagnie ou qui y sont intégrés sont les plus appropriés dans les circonstances;

- (iii) les états financiers trimestriels et annuels de la Compagnie sont exacts et présentent fidèlement la situation et les résultats financiers de la Compagnie conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada;
 - (iv) il y a un système de contrôle internes efficace; et
 - (v) les renseignements pertinents sur la situation et les résultats financiers de la Compagnie sont communiqués au public en temps opportun.
- y) évaluer l'expérience de tous les administrateurs afin de s'assurer que ceux qui siègent au comité de vérification ont les qualités énoncées dans la charte de celui-ci;
 - z) approuver les projets exigeant des dépenses en immobilisations ou d'autres sorties de fonds excédant un certain seuil;
 - aa) élaborer, par l'intermédiaire du comité de gouvernance, la démarche devant être suivie par la Compagnie en matière de gouvernance, y compris les principes et les lignes directrices propres à la Compagnie;
 - bb) mettre sur pied des comités afin de faciliter l'accomplissement de son mandat et approuver les chartes respectives de ces comités et les modifications importantes qui y sont apportées;
 - cc) nommer les membres de chacun des comités et en désigner le président parmi ceux-ci et élaborer la description de poste de chacun des présidents des comités.

5. COMITÉS DU CONSEIL

5.1. NOMBRE, STRUCTURE ET COMPÉTENCE DES COMITÉS

Le conseil est responsable de la mise sur pied des comités du conseil et de la nomination des membres qui y siégeront ainsi que des qualités, de la rémunération et de la conduite de ceux-ci. Le conseil a établi quatre comités permanents, soit le comité de vérification, le comité de gouvernance, le comité des ressources humaines et le comité des perspectives stratégiques, et leur délègue certaines de ses fonctions et responsabilités. D'autres comités ou sous-comités ad hoc pourront être établis à l'occasion par résolution du conseil afin de traiter de sujets particuliers.

5.2. MEMBRES INDÉPENDANTS DES COMITÉS

Tous les membres du comité de vérification, du comité des ressources humaines et du comité de gouvernance doivent être indépendants au sens des lois et des règlements applicables en matière de valeurs mobilières.

5.3. RAPPORT DES COMITÉS AU CONSEIL

Chacun des comités présente généralement un rapport au conseil après chacune de ses assemblées.

6. QUESTIONS ADMINISTRATIVES

6.1. RÉMUNÉRATION

Le comité des ressources humaines examine régulièrement la rémunération des hauts dirigeants ainsi que celle des administrateurs, du président du conseil et des présidents des comités et fait des recommandations à cet égard et administre le régime d'options d'achat d'actions, les régimes d'unités d'actions incitatives et d'unités d'actions différées et les autres régimes de rémunération. Toute modification proposée à la rémunération de ces personnes doit être approuvée par le conseil.

6.2. PARTIE DE LA RÉMUNÉRATION VERSÉE AUX ADMINISTRATEURS EN UNITÉS D' ACTIONS DIFFÉRÉES

Afin de faire en sorte que les intérêts des administrateurs concordent avec ceux des actionnaires, les administrateurs ont le choix de toucher une partie ou la totalité de leur provision sous forme d'unités d'actions différées.

6.3. CONFIDENTIALITÉ AU SEIN DU CONSEIL

Les administrateurs doivent garder strictement confidentiels les délibérations et les décisions du conseil d'administration ainsi que les renseignements qu'ils apprennent pendant les assemblées, sauf indication contraire du président du conseil ou sauf si l'information est communiquée au public par la Compagnie.

6.4. MANUEL DE L'ADMINISTRATEUR

Le secrétaire de la Compagnie élabore le Manuel de l'administrateur qui donne des renseignements sur les statuts, les règlements, les principaux régimes et politiques de la Compagnie et les responsabilités des administrateurs, et le met à jour au besoin.

7. RESSOURCES ET POUVOIRS DU CONSEIL

Le conseil possède les ressources et les pouvoirs nécessaires pour remplir ses fonctions et ses responsabilités, y compris le pouvoir de retenir les services d'avocats ou d'autres experts, s'il le juge approprié, sans devoir obtenir l'approbation de la direction.

COMPOSITION DU CONSEIL

Le conseil d'administration compte présentement neuf membres. À la suite d'un examen détaillé effectué par le comité de gouvernance, le conseil a déterminé que huit des neuf administrateurs, soit la grande majorité des administrateurs, sont des administrateurs indépendants au sens du *Règlement 52-110 sur le comité de vérification* des Autorités canadiennes en valeurs mobilières. Afin d'aider le comité de gouvernance et le conseil à déterminer s'ils étaient indépendants, tous les administrateurs ont rempli un questionnaire détaillé sur leurs liens d'affaires et leur participation en actions. Les huit administrateurs indépendants actuels sont Mario Bertrand, Jacqueline L. Boutet, André Brousseau, Pierre L. Comtois, Claude A. Garcia, Germaine Gibara, David McAusland et Jan Peeters. M. Louis Audet, président et chef de la direction de la Compagnie et fils de M. Henri Audet, l'actionnaire de contrôle indirect de la Compagnie, n'est pas considéré comme un administrateur indépendant.

La Compagnie se conforme ainsi aux règles en matière de gouvernance qui sont énoncées dans *l'Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance et le Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques de gouvernance* (les « règles en matière de gouvernance ») qui stipulent que le conseil de la Compagnie devrait être composé en majorité d'administrateurs indépendants.

M^{me} Jacqueline L. Boutet, ayant atteint l'âge de 75 ans, prendra sa retraite à l'assemblée. Elle est associée à la Compagnie depuis 1993 et mérite notre plus profonde reconnaissance. Elle a siégé au conseil avec beaucoup de dynamisme, ainsi qu'au comité de vérification, au comité de gouvernance et au comité des ressources humaines. Sa minutie, son expérience et sa disponibilité ont été de véritables atouts dans le cadre des délibérations du conseil et nous ont aidés à mieux comprendre, évaluer et planifier l'orientation stratégique de la Compagnie au fil des ans. À l'occasion de son départ, le conseil d'administration tient à la remercier tout particulièrement de ses efforts.

MEMBRES DU CONSEIL D'AUTRES SOCIÉTÉS

Les administrateurs qui siègent au conseil d'un autre émetteur qui est un émetteur assujéti au Canada ou dans un territoire étranger sont indiqués ci-dessus à la rubrique « Renseignements concernant les candidats aux postes d'administrateurs ».

ADMINISTRATEURS SIÉGEANT ENSEMBLE À D'AUTRES CONSEILS

Aucun administrateur ou candidat à ce titre ne siège actuellement avec un autre administrateur de la Compagnie au conseil d'une société qui ne fait pas partie du groupe COGECO.

PRÉSIDENT DU CONSEIL

Le président du conseil est un membre dûment élu du conseil d'administration et il est nommé à son poste chaque année par le conseil pour un mandat de un an, cette nomination ayant lieu (sauf lorsqu'il s'agit de combler une vacance) à la première assemblée du conseil qui suit l'assemblée annuelle des actionnaires. Le président du conseil est un administrateur indépendant au sens du règlement 52-110.

Les responsabilités du président du conseil sont énoncées dans la description de poste suivante :

DESCRIPTION DE POSTE DU PRÉSIDENT DU CONSEIL

Le président du conseil d'administration de COGECO est nommé à son poste et assume les responsabilités et les fonctions décrites ci-dessous.

NOMINATION

Le président du conseil est un membre dûment élu du conseil d'administration et il est nommé à son poste chaque année par le conseil pour un mandat d'un an, cette nomination ayant lieu (sauf lorsqu'il s'agit de combler une vacance) à la première assemblée du conseil qui suit l'assemblée annuelle des actionnaires. Le président du conseil est indépendant au sens des lois et règlements applicables en matière de valeurs mobilières. Il a les compétences et les aptitudes établies par le conseil.

RESPONSABILITÉS

Le président du conseil joue un rôle de leader au sein du conseil. C'est lui qui donne le ton au conseil et aux administrateurs en vue de favoriser un processus de prise de décisions efficace, conforme à l'éthique et responsable, l'encadrement approprié de la direction et des pratiques rigoureuses en matière de gouvernance. Le président du conseil préside le comité des perspectives stratégiques et est membre d'office de tous les autres comités du conseil.

FONCTIONS PARTICULIÈRES

En plus des responsabilités qui lui incombent à titre d'administrateur, des responsabilités qui sont énoncées dans la charte du conseil et des fonctions particulières qui peuvent lui être confiées par le conseil de temps à autre, le président du conseil a les obligations suivantes :

GOVERNANCE

1. De manière générale, surveiller l'orientation et l'administration du conseil, s'assurer qu'il existe un esprit de cohésion entre ses membres et bâtir une culture de gouvernance rigoureuse.

ÉTHIQUE

2. Faire en sorte que le conseil prenne des décisions conformes à l'éthique et qui respectent le code d'éthique de la Compagnie.

LEADERSHIP

3. Assurer un leadership en vue d'améliorer l'efficacité du conseil.
4. Exercer son leadership au sein du conseil et auprès des comités du conseil et de chacun des administrateurs afin de les aider à assumer leurs responsabilités et à exercer leurs fonctions.
5. Donner avis et conseils au chef de la direction, aux présidents des comités et aux autres membres du conseil.
6. Entretenir une relation de travail efficace avec le chef de la direction.
7. S'assurer que les administrateurs comprennent bien les responsabilités du conseil qui sont énoncées dans la charte du conseil.
8. Collaborer avec le chef de la direction et les membres de la haute direction en vue de suivre le progrès de la planification stratégique et de la mise en œuvre de celle-ci.

ASSEMBLÉES DU CONSEIL

9. En collaboration avec le président et le chef de la direction, le secrétaire et les autres membres de la direction, selon le cas, établir l'ordre du jour de toutes les assemblées du conseil, les convoquer et présider celles-ci.
10. S'assurer que le conseil se réunit au moins cinq fois par année et aussi souvent que cela est nécessaire pour remplir ses fonctions de manière efficace.

11. De concert avec la direction et le secrétaire, s'assurer que les administrateurs reçoivent les renseignements dont ils ont besoin en temps opportun et sous une forme utile et que ces renseignements sont de qualité.
12. Inciter les comités et les présidents des comités à soumettre les questions importantes au conseil.
13. S'assurer qu'il y a suffisamment de temps pendant les assemblées du conseil pour discuter à fond des points à l'ordre du jour et s'assurer que tous ces points sont abordés et, s'il y a lieu, réglés.
14. Inciter les administrateurs à poser des questions et à exprimer leur point de vue pendant les assemblées.
15. S'assurer que le conseil tient une séance à huis clos à chacune de ses assemblées, à moins que les administrateurs indépendants n'y renoncent à une assemblée en particulier.

ASSEMBLÉES D'ACTIONNAIRES

16. S'assurer qu'au moins une assemblée d'actionnaires est tenue chaque année et plus fréquemment si la loi l'exige.
17. Sauf si le règlement interne prévoit une disposition à l'effet contraire, présider toutes les assemblées annuelles et les assemblées extraordinaires des actionnaires.
18. S'assurer que tous les points à l'ordre du jour de chaque assemblée d'actionnaires sont discutés et réglés, s'il y a lieu.

LIENS ENTRE LE CONSEIL ET LA DIRECTION

19. S'assurer que les limites des responsabilités du conseil et de la direction sont bien comprises et respectées et que le conseil et la direction entretiennent des liens professionnels et constructifs.
20. Faciliter des communications efficaces entre les administrateurs et la direction, tant dans le cadre qu'à l'extérieur des assemblées du conseil.
21. Collaborer avec le chef de la direction et le chef des finances lorsqu'il s'agit de représenter les intérêts de la Compagnie auprès des parties intéressées externes, comme les actionnaires et les autres porteurs de titres, le milieu des affaires, les médias et les clients.

RECRUTEMENT ET MAINTIEN EN POSTE DES ADMINISTRATEURS

22. En collaboration avec le comité des ressources humaines, participer au recrutement et au maintien en poste des administrateurs.

ÉVALUATION

23. Effectuer à chaque année un examen du rendement et de l'efficacité du conseil, des comités du conseil, de chacun des administrateurs et des présidents des comités, sauf le président du conseil, et examiner les résultats des évaluations avec le comité de gouvernance.
24. S'assurer que le rendement du président du conseil est évalué chaque année, que chacun des administrateurs y participe et que les résultats de l'évaluation sont examinés avec le président du comité de gouvernance.

ORIENTATION ET FORMATION

25. Faciliter l'orientation des nouveaux administrateurs.
26. Faciliter la formation permanente de tous les administrateurs.

AUTRES

27. Participer à l'examen annuel de la charte du conseil.
28. Remplir les autres fonctions et responsabilités qui pourraient lui être confiées par le conseil.

FONCTIONNEMENT DU CONSEIL

On s'attend à ce que chacun des administrateurs assiste, autant que possible, à toutes les assemblées du conseil et des comités auxquels il siège (sauf celles qui sont tenues par conférence téléphonique), à moins d'avoir un conflit d'horaires. Le calendrier annuel des assemblées du conseil et des comités est remis aux administrateurs à l'avance et mis à jour au besoin. Les administrateurs doivent informer la Compagnie s'ils ne peuvent assister à une assemblée et un registre des présences est tenu. La présence des administrateurs aux assemblées du conseil et des comités tenues au cours du dernier exercice est indiquée ci-après, à la rubrique « Relevé des présences ».

Les renseignements financiers et autres qui sont importants en vue de permettre aux administrateurs de comprendre les points à l'ordre du jour sont remis à ces derniers plusieurs jours avant les assemblées régulières du conseil pour leur donner le temps de s'y préparer. Outre le président et chef de la direction, qui est membre du conseil et y participe à ce titre, le conseil invite des membres de la direction à assister à certaines parties des assemblées du conseil à des fins de présentation de l'information.

Le conseil tient une séance à huis clos à chacune de ses assemblées en l'absence de membres de la direction afin de permettre aux administrateurs externes de discuter franchement et ouvertement, à moins que les administrateurs indépendants n'y renoncent à une assemblée en particulier. Le conseil a tenu une séance à huis clos à chacune des assemblées tenues durant le dernier exercice financier.

RELEVÉ DES PRÉSENCES

Le tableau suivant présente le relevé des présences des administrateurs aux assemblées du conseil et des comités qui ont été tenues au cours du dernier exercice financier.

ADMINISTRATEUR	PRÉSENCE AUX ASSEMBLÉES DU CONSEIL		PRÉSENCE AUX ASSEMBLÉES DES COMITÉS		
LOUIS AUDET	6 SUR 6	100 %	PS	2 SUR 2	100 %
MARIO BERTRAND	6 SUR 6	100 %	PS	2 SUR 2	100 %
JACQUELINE L. BOUTET	6 SUR 6	100 %	VÉR	5 SUR 5	100 %
			G	3 SUR 3	100 %
			RH	5 SUR 5	100 %
ANDRÉ BROUSSEAU	6 SUR 6	100 %	VÉR	5 SUR 5	100 %
PIERRE L. COMTOIS	6 SUR 6	100 %	VÉR (PRÉSIDENT)	5 SUR 5	100 %
CLAUDE A. GARCIA	6 SUR 6	100 %	RH (PRÉSIDENT)	5 SUR 5	100 %
			G	3 SUR 3	100 %
			PS	2 SUR 2	100 %
GERMAINE GIBARA	6 SUR 6	100 %	RH	5 SUR 5	100 %
			PS	2 SUR 2	100 %
DAVID MCAUSLAND	6 SUR 6	100 %	G (PRÉSIDENT)	3 SUR 3	100 %
			PS	2 SUR 2	100 %
JAN PEETERS	6 SUR 6	100 %	VÉR	4 SUR 5	80 %
			G	3 SUR 3	100 %
			RH	4 SUR 5	80 %
			PS (PRÉSIDENT)	2 SUR 2	100 %

COMITÉS :

VÉR : COMITÉ DE VÉRIFICATION
RH : COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES
G : COMITÉ DE GOUVERNANCE
PS : COMITÉ DES PERSPECTIVES STRATÉGIQUES

Comme l'indique le tableau qui précède, le taux d'assiduité des administrateurs, qui est très élevé, démontre à quel point ils prennent au sérieux leurs rôles et leurs responsabilités.

MANDAT DE L'ADMINISTRATEUR

Tous les administrateurs de la Compagnie ont l'obligation d'exercer leurs fonctions et d'assumer leurs responsabilités dans le meilleur intérêt de la Compagnie et de l'ensemble de ses actionnaires. Les attentes que doivent combler les administrateurs et les responsabilités qu'ils doivent assumer sont décrites dans le mandat de l'administrateur. Outre les questions qui entourent la nomination, la démission, la durée du mandat et l'assiduité et les attentes en matière de propriété d'actions ou d'unités d'actions différées, le mandat énonce certains aspects des obligations de chaque administrateur ayant trait à ses obligations de loyauté et de bonne foi, à l'éthique et à l'intégrité, à la gouvernance, à son apport et à son indépendance, à sa formation permanente, à la divulgation de l'information et à d'autres questions.

Ce mandat a été mis à jour afin de prévoir que, conformément aux pratiques exemplaires en matière de gouvernance, on s'attend à ce que chaque administrateur cumule des actions subalternes ou des unités d'actions différées de la Compagnie d'une valeur correspondant au moins au triple de la provision annuelle de base qui lui est payable à ce titre. Voir la rubrique intitulée « Propriété d'actions ou d'unités d'actions différées des administrateurs ». Le comité des ressources humaines s'assure que les administrateurs se conforment à cette politique.

DÉCISIONS NÉCESSITANT L'APPROBATION DU CONSEIL

Toutes les décisions importantes relatives, entre autres, au statut de la Compagnie à titre de personne morale, aux dépenses en immobilisations et aux projets de développement, au financement par emprunt, aux valeurs mobilières, aux placements, aux investissements, aux acquisitions, aux désinvestissements et aux alliances stratégiques sont assujetties à l'approbation du conseil. Notamment, chaque dépense en immobilisations ou autre d'une valeur monétaire de 2 500 000 \$ et plus est assujettie à l'approbation préalable du conseil.

COMITÉS

Le conseil est responsable de l'établissement et du fonctionnement de tous les comités du conseil ainsi que de la nomination et de la rémunération de leurs membres et doit s'assurer que ces comités sont en règle.

Le conseil a établi quatre comités permanents afin de faciliter l'accomplissement de ses tâches et responsabilités et de remplir les exigences des lois et des règlements applicables. Les comités sont présentement composés des administrateurs suivants :

COMITÉ DE VÉRIFICATION	COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES	COMITÉ DE GOUVERNANCE	COMITÉ DES PERSPECTIVES STRATÉGIQUES
JACQUELINE L. BOUTET ANDRÉ BROUSSEAU PIERRE L. COMTOIS ⁽¹⁾ JAN PEETERS	JACQUELINE L. BOUTET CLAUDE A. GARCIA ⁽¹⁾ GERMAINE GIBARA JAN PEETERS	JACQUELINE L. BOUTET PIERRE L. COMTOIS DAVID MCAUSLAND ⁽¹⁾ JAN PEETERS	LOUIS AUDET MARIO BERTRAND CLAUDE A. GARCIA GERMAINE GIBARA DAVID MCAUSLAND JAN PEETERS ⁽¹⁾

(1) PRÉSIDENT DU COMITÉ.

Le conseil nomme habituellement les membres des comités à sa première assemblée qui suit l'assemblée annuelle des actionnaires. Pour connaître la composition des comités après l'assemblée, veuillez consulter le site Web de la Compagnie, au www.cogeco.ca/cgogouvernance.

Le conseil a également élaboré des descriptions de poste détaillées du président de chacun des comités. Chaque description de poste décrit les modalités de nomination et les qualités requises, les responsabilités générales du président du comité et certaines obligations particulières dans des domaines tels que le leadership, l'intégrité, la gouvernance, la gestion du comité et l'efficacité organisationnelle.

Le **Comité de vérification** se compose de quatre administrateurs qui répondent aux critères d'indépendance du règlement 52-110. Tous les membres du comité « possèdent des compétences financières » et peuvent lire et comprendre un jeu d'états financiers qui présentent des questions comptables d'une ampleur et d'un degré de complexité comparables dans l'ensemble, à celles dont on peut raisonnablement croire qu'elles seront soulevées par les états financiers de la Compagnie.

Le comité de vérification se réunit à chaque trimestre et tient des assemblées extraordinaires lorsque les circonstances le requièrent. Le comité de vérification tient une séance à huis clos à chaque assemblée régulière, en l'absence des membres de la direction.

Le comité de vérification a une charte officielle qui décrit son mandat et ses responsabilités. Le texte de la charte ainsi que d'autres informations reliées au comité de vérification qui sont exigées en vertu de l'annexe 52-110A1 sur le comité de vérification sont présentés à la rubrique 15 de la notice annuelle de la Compagnie.

Le comité de vérification a été mis sur pied par le conseil afin de surveiller les processus comptables et de communication de l'information financière et les contrôles internes, d'examiner les états financiers et les autres renseignements financiers de la Compagnie et de superviser le choix des vérificateurs externes et le processus de vérification. Le comité de vérification doit s'acquitter de ses responsabilités dans le contexte des principaux principes et lignes directrices qui suivent :

- le président du comité de vérification et les autres membres de celui-ci ont des communications directes, ouvertes et franches tout au long de l'année avec la direction, les présidents des autres comités et les autres membres du conseil, les vérificateurs externes, la directrice principale, Vérification interne et les autres conseillers principaux du comité, s'il y a lieu;
- le comité, en consultation avec la direction et les vérificateurs externes, élabore un plan de travail annuel en se reportant aux responsabilités énoncées dans la charte;
- le comité, en consultation avec la direction et les vérificateurs externes, participe au processus d'examen des questions financières importantes et des nouvelles normes qui pourraient avoir une incidence sur la présentation et la divulgation de l'information financière de la Compagnie;
- le comité communique ses attentes à la direction et aux vérificateurs externes en ce qui concerne la nature et l'étendue de ses exigences en matière d'information et les délais à respecter à cet égard. Le comité s'attend à recevoir, de la direction et des vérificateurs externes, au moins une semaine avant chaque assemblée, un dossier contenant les documents pertinents à toutes les questions à l'ordre du jour de cette assemblée;
- les vérificateurs externes rendent ultimement compte de l'exécution de leur mandat au conseil et au comité de vérification, à titre de représentants des actionnaires. Les vérificateurs externes relèvent directement du comité de vérification;
- après avoir consulté la direction, le comité peut, outre les vérificateurs externes, engager les avocats indépendants ou les autres conseillers qu'il juge nécessaires pour exercer ses fonctions, aux frais de la Compagnie.

Le vice-président principal et chef de la direction financière et la directrice principale, Vérification interne de la Compagnie et les représentants des vérificateurs externes assistent habituellement à toutes les assemblées du comité de vérification.

Les responsabilités et les fonctions du comité de vérification sont énoncées dans la charte de celui-ci en ce qui a trait à la présentation de l'information financière, à la modification des conventions comptables, à l'évaluation des risques et des incertitudes d'ordre financier, aux contrôles financiers et aux écarts, à la conformité aux lois qui régissent les questions fiscales et la présentation de l'information financière, aux relations avec les vérificateurs externes et le groupe de vérification interne et à d'autres questions. Les fonctions et les responsabilités dévolues au comité de vérification sont conformes au règlement 52-110 et, à bien des égards, aux pratiques exemplaires de l'industrie.

Tel qu'il est prévu dans le règlement 52-110, le comité de vérification a mis en place un processus de dépôt de plaintes au sujet de la comptabilité, des contrôles comptables internes et de la vérification (les « questions comptables »). En vertu de ce processus, toute plainte soumise relativement à des questions comptables demeurera confidentielle dans la plus grande mesure possible en tenant compte de la nécessité d'effectuer une enquête adéquate. Le chef des affaires juridiques aidera le comité de vérification à protéger les personnes qui ont déposé une plainte de quelque forme de représailles que ce soit.

Le **Comité des ressources humaines** joue le rôle de comité de rémunération et de ressources humaines et le rôle de comité de mises en candidature. Il se compose de quatre administrateurs qui sont indépendants au sens du règlement 52-110. Le comité des ressources humaines tient des réunions au moins deux fois par année. Les membres du comité tiennent à chaque assemblée une séance à huis clos en l'absence des membres de la direction, à moins que ses membres n'y renoncent à une assemblée en particulier.

Le comité des ressources humaines a une charte officielle qui décrit ses fonctions et ses responsabilités, qui comprennent les suivantes :

- en consultation avec la direction et des consultants externes indépendants, établir la politique générale de la Compagnie en matière de rémunération;
- examiner la structure de rémunération globale de la Compagnie et de ses filiales principales et présenter des recommandations au conseil à ce sujet;
- examiner les composantes de la rémunération globale des hauts dirigeants, soit le salaire de base, le régime d'intéressement à court terme (prime annuelle établie en fonction de critères de rendement) et les régimes d'intéressement à long terme (les régimes d'options d'achat d'actions et d'unités d'actions incitatives), y compris les modalités particulières s'appliquant aux hauts dirigeants, comme le régime de rémunération spéciale pour les membres de la haute direction en cas de changement de contrôle de la Compagnie qui est décrit ci-après à la rubrique « Indemnités de cessation d'emploi et en cas de changement de contrôle », et présenter des recommandations au conseil à ce sujet;
- examiner les objectifs de l'entreprise que le président et chef de la direction a la responsabilité d'atteindre et qui sont pertinents à la rémunération globale de ce dernier et examiner le montant proposé de la rémunération globale en question et les modifications qui y sont apportées en tenant compte du rendement de celui-ci à la lumière des objectifs dont il est question ci-dessus et des pratiques de la concurrence en matière de rémunération et présenter des recommandations au conseil à ce sujet;
- examiner le montant proposé de la rémunération globale des autres hauts dirigeants et les modifications qui y sont apportées en tenant compte du rendement de chacun et des pratiques de la concurrence en matière de rémunération, et présenter des recommandations au conseil à ce sujet;
- présenter des recommandations au conseil à l'égard de tout nouveau régime d'intéressement ou de toute modification importante des régimes d'intéressement à court terme ou à long terme de la Compagnie et s'acquitter des responsabilités que lui imposent ces régimes;
- examiner chaque année la mesure dans laquelle les dirigeants désignés et les administrateurs remplissent les attentes minimales en matière de propriété d'actions ou d'unités d'actions différées;
- suivre périodiquement les tendances et les faits nouveaux dans le secteur de la retraite au Canada et faire des recommandations au conseil sur les régimes de retraite de la Compagnie et les modifications importantes à apporter à ceux-ci;
- examiner les rapports du comité consultatif sur les régimes de retraite de la Compagnie;
- s'assurer que la Compagnie a mis en place des processus appropriés en vue d'assurer la relève des hauts dirigeants et des administrateurs;
- présenter des recommandations au conseil quant à la nomination des hauts dirigeants de la Compagnie;
- administrer, lorsque le pouvoir lui est conféré, le régime d'options d'achat d'actions, le régime d'unités d'actions incitatives et les autres régimes de rémunération;
- amorcer le processus de recrutement des administrateurs en obtenant l'apport et les suggestions des administrateurs et de conseillers externes et, en tenant compte des compétences, des aptitudes et des qualités personnelles recommandées par le comité de gouvernance, soumettre les candidatures à l'évaluation de celui-ci et les soumettre au conseil avant qu'elles ne soient soumises aux actionnaires;
- présenter des recommandations au conseil à l'égard de la rémunération des administrateurs, du président du conseil et des présidents des comités;
- en cas de vacance imminente au poste de président du conseil, examiner les candidatures et soumettre le candidat proposé au conseil;

- en cas de vacance imminente au poste de président et chef de la direction, examiner les candidatures et soumettre le candidat proposé au conseil;
- examiner et approuver l'analyse de la rémunération qui fait partie de la circulaire d'information de la Compagnie;
- examiner les autres renseignements sur la rémunération des hauts dirigeants et des administrateurs qui font partie de la circulaire d'information de la Compagnie;
- en consultation avec la direction, retenir au besoin les services d'un cabinet indépendant qui lui donnera des conseils sur la rémunération des hauts dirigeants et établir les modalités d'embauche, dont la rémunération, de ce cabinet;
- examiner et réévaluer à chaque année le caractère approprié de sa charte et recommander les modifications qui s'imposent au conseil.

Le **Comité de gouvernance** se compose de quatre administrateurs qui sont indépendants au sens du règlement 52-110. Les membres du comité tiennent à chaque assemblée une séance à huis clos en l'absence des membres de la direction, à moins que ses membres n'y renoncent à une assemblée en particulier. Le comité a une charte officielle. Les fonctions et les responsabilités du comité de gouvernance comprennent les suivantes :

- revoir les pratiques en matière de gouvernance de la Compagnie en général;
- examiner le caractère adéquat et l'efficacité des pratiques de gouvernance du conseil à la lumière de l'évolution de la réglementation et faire des suggestions en vue du perfectionnement de ces pratiques;
- surveiller la composition du conseil et de ses comités et le nombre de leurs membres et conseiller le conseil à ce sujet;
- renseigner le conseil sur les compétences et les aptitudes que l'ensemble du conseil et chacun des administrateurs devraient posséder dans le contexte de l'entreprise et des affaires de la Compagnie et établir les compétences, les aptitudes et les qualités personnelles que le comité des ressources humaines devrait rechercher chez les candidats au conseil;
- évaluer les candidatures aux postes d'administrateurs avant que le comité des ressources humaines ne les soumette au conseil;
- donner des conseils quant au bien-fondé de la démission qu'un administrateur pourrait offrir conformément à la politique en matière de vote majoritaire;
- évaluer la qualité et l'efficacité des relations du conseil avec la direction;
- recommander des sujets d'intérêt ou d'importance dont le conseil devrait discuter ou à l'égard desquels il devrait prendre des mesures et répondre aux demandes de renseignements des membres du conseil;
- examiner annuellement l'efficacité du conseil et des comités, y compris l'apport de chaque membre du conseil, le maintien de son admissibilité à titre d'administrateur ainsi que les conflits d'intérêts auxquels il pourrait être exposé;
- surveiller la conformité au code d'éthique et permettre à certains administrateurs ou hauts dirigeants de la Compagnie de ne pas s'y conformer si les circonstances le justifient;
- approuver l'embauche, par un administrateur donné, d'un avocat ou d'un autre conseiller externe aux frais de la Compagnie.

Le **Comité des perspectives stratégiques** se compose de six administrateurs, dont cinq sont indépendants au sens du règlement 52-110. Le comité se réunit à la demande du président du comité. Les membres du comité tiennent à chaque assemblée une séance à huis clos en l'absence des membres de la direction, à moins que ses membres n'y renoncent à une assemblée en particulier. Le comité a une charte officielle. Les fonctions et les responsabilités du comité des perspectives stratégiques comprennent les suivantes :

- offrir un cadre permettant au chef de la direction, seul ou avec d'autres membres de la direction principale, de présenter des idées ou des plans au sujet des perspectives stratégiques ou des acquisitions importantes projetées et d'obtenir l'avis du comité au cours de la phase d'élaboration de recommandations susceptibles d'être soumises à l'examen du conseil;
- à la demande de la direction, établir les paramètres et les lignes directrices provisoires qui orienteront l'examen des perspectives stratégiques ou des acquisitions importantes projetées;
- étudier et évaluer les perspectives stratégiques de sa propre initiative et présenter des suggestions à la direction;
- examiner et réévaluer à chaque année le caractère approprié de la présente charte et recommander toute modification nécessaire au conseil.

On peut consulter les chartes du conseil, du comité de vérification, du comité des ressources humaines, du comité de gouvernance et du comité des perspectives stratégiques sur le site Web de la Compagnie, au www.cogeco.ca/cgogouvernance.

RECRUTEMENT DES ADMINISTRATEURS

Comme l'indique la charte du conseil dont il est question ci-dessus, le comité de gouvernance fait des recommandations au conseil sur le nombre approprié de membres du conseil, les compétences et les aptitudes que l'ensemble du conseil et chacun des administrateurs devraient posséder dans le contexte de l'entreprise et des affaires de la Compagnie et établit les compétences, les aptitudes et les qualités que le comité des ressources humaines devrait rechercher chez les candidats au conseil. L'objectif du comité de gouvernance est de s'assurer que la composition du conseil est la plus propice en vue d'optimiser les compétences, l'expérience et d'autres facteurs et de faire en sorte que la Compagnie soit bien guidée dans le cadre de son exploitation quotidienne et de sa stratégie à long terme. Pour appuyer ce processus, les administrateurs effectuent une évaluation mutuelle dans le cadre de l'évaluation annuelle globale que dirige le président du conseil.

À moins que le conseil d'administration n'entame le processus avec l'aide d'une société de recrutement indépendante, comme il l'a fait cette année, et cherche ensuite à obtenir le point de vue des comités des ressources humaines et de gouvernance, le comité des ressources humaines entame le processus de recrutement en cherchant à obtenir des renseignements et suggestions, notamment de conseillers externes et, en tenant compte des compétences, des aptitudes et des qualités personnelles recommandées par le comité de gouvernance, soumet les candidatures proposées au comité de gouvernance afin qu'il les évalue avant qu'elles ne soient soumises au conseil et aux actionnaires.

ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE

Tous les nouveaux administrateurs reçoivent un programme d'orientation complet. Avant de convenir d'être mis en candidature, ils sont mis au courant de la charge de travail et du nombre d'heures requis. Ils sont informés du rôle du conseil, de ses comités et des administrateurs et de la structure de la Compagnie, de sa situation financière, du cadre réglementaire qui s'applique à elle et des autres aspects de son entreprise. Des documents détaillés sur la Compagnie leur sont également fournis. Les nouveaux administrateurs reçoivent le manuel de l'administrateur, qui comprend la structure du conseil et de ses comités, la liste actuelle des administrateurs et des dirigeants, les chartes du conseil et des comités, les politiques et les règlements internes de la Compagnie, le code d'éthique de la Compagnie, qui s'applique également aux administrateurs, la politique en matière d'opérations d'initiés de la Compagnie, le mandat de l'administrateur qui énonce les responsabilités de chacun et les attentes dont chacun fait l'objet et les documents d'information les plus récents de la Compagnie. Cela est conforme aux règles en matière de gouvernance et permet au nouvel administrateur de mieux connaître la Compagnie ainsi que son rôle et ses responsabilités.

La direction donne périodiquement aux administrateurs des études faites par des analystes, des études sur le secteur et des analyses comparatives récentes. À chaque assemblée régulière du conseil, les administrateurs reçoivent également des mises à jour sur la réglementation et de brefs résumés des ordonnances, des décisions et des politiques pertinentes du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes et d'autres organismes de réglementation compétents.

Des documents détaillés et des présentations choisies sont également fournis aux administrateurs à chaque assemblée stratégique annuelle de la Compagnie afin de s'assurer que ceux-ci demeurent au fait des activités de la Compagnie.

En outre, la Compagnie donne aux administrateurs l'occasion de participer aux programmes sur la gouvernance et les responsabilités des administrateurs de sociétés qui sont offerts par l'Institut des administrateurs de sociétés et d'autres organismes et en assume le coût, dans des limites raisonnables.

ÉVALUATIONS

Le président du conseil effectue à chaque année un examen formel de l'efficacité du conseil et des comités (y compris l'apport de chacun des administrateurs). Le président du conseil élabore chaque année un questionnaire destiné à faciliter l'évaluation écrite du rendement et de l'efficacité du conseil et de ses comités ainsi que l'évaluation mutuelle des administrateurs et l'autoévaluation de chacun de ceux-ci. Le questionnaire aborde des questions comme le fonctionnement du conseil et de ses comités, le caractère adéquat et opportun des renseignements qui sont fournis aux administrateurs, l'ordre du jour des assemblées du conseil et l'apport des membres du conseil et des comités. Le président du conseil analyse les résultats du questionnaire, puis soumet son rapport au comité de gouvernance, qui fait à son tour rapport au conseil et cerne les points à améliorer. Le président du conseil rencontre chaque administrateur tous les ans, ce qui leur permet de discuter de l'évaluation de son apport et de celui des autres administrateurs.

Les membres du conseil sont également appelés, dans le questionnaire, à évaluer le rendement du président du conseil. Le président du comité de gouvernance compile les réponses et les revoit avec les autres membres du comité de gouvernance, en l'absence du président du conseil, et en fait ensuite un résumé au président du conseil et à l'ensemble du conseil.

POLITIQUE EN MATIÈRE DE COMMUNICATION DE L'INFORMATION

La politique de la Compagnie en matière de communication de l'information vise fondamentalement à faire en sorte que l'information en ce qui a trait à l'entreprise, aux affaires et au rendement de la Compagnie soit communiquée de manière factuelle et en temps opportun à tous les actionnaires et à la collectivité financière, conformément aux exigences applicables en matière de valeurs mobilières et sous réserve de celles-ci et des autres limites imposées par la loi ou par les contrats limitant la divulgation de cette information. La politique énonce également les règles prévues en vue de la protection de tous les types de renseignements confidentiels et de la façon appropriée de les divulguer. Elle s'applique aux administrateurs, aux membres de la direction et aux employés de la Compagnie. Elle décrit les renseignements importants relatifs à l'entreprise et aux affaires de la Compagnie dont la divulgation entraînerait un changement important dans le cours ou la valeur des titres inscrits en bourse de la Compagnie ou dont on pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'elle ait un tel effet.

La divulgation est approuvée par le comité de divulgation, qui se compose du président et chef de la direction, du vice-président principal et chef de la direction financière et du vice-président, Affaires corporatives. Les rapports du comité de divulgation sont remis au comité de vérification. La politique de la Compagnie en matière de communication de l'information est conforme à l'instruction générale 51-201 sur les lignes directrices en matière de communication de l'information et aux autres exigences applicables.

Afin d'en assurer une diffusion efficace et ponctuelle à tous les actionnaires et à la collectivité financière, la Compagnie publie ses informations par le biais des services de fil de presse, des grands médias, d'Internet, de conférences téléphoniques avec les analystes financiers et d'envois de documents aux actionnaires. L'information est publiée dans les deux langues officielles.

RELATIONS AVEC LES ACTIONNAIRES

Le conseil invite les actionnaires à faire des observations directement ou par l'entremise de la direction. Les demandes de renseignements, les commentaires ou les suggestions des actionnaires peuvent être transmis verbalement ou par écrit directement au siège social ou par l'entremise des bureaux d'affaires de la Compagnie en Ontario ou au Québec. Les commentaires d'actionnaires, les observations d'analystes, de la presse ou du public ou les commentaires reçus aux bureaux d'affaires de la Compagnie sont pris en considération et, s'ils sont jugés opportuns, signalés au conseil qui en tient compte dans ses délibérations.

ATTENTES DU CONSEIL ENVERS LE CHEF DE LA DIRECTION ET LES HAUTS DIRIGEANTS

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

- rendre compte de façon complète, précise et ponctuelle des affaires et des activités de la Compagnie ainsi que de toute question précise qu'il considère comme importante pour la Compagnie et ses actionnaires;
- prendre en temps opportun les mesures et les décisions requises dans le cadre des activités de la Compagnie, conformément aux obligations et aux exigences applicables et à l'intérieur du cadre des politiques établies de l'entreprise, dans le but de rehausser la valeur de la participation des actionnaires;
- effectuer annuellement un processus budgétaire complet et suivre de près l'évolution financière de la Compagnie par rapport au budget annuel présenté au conseil;
- revoir régulièrement les stratégies de la Compagnie et leur mise en œuvre dans tous les principaux secteurs d'activité de la Compagnie à la lumière des changements d'ordre technologique ou réglementaire et de l'évolution des marchés.

Le conseil a élaboré, de concert avec le président et chef de la direction et le président du conseil, et approuvé, une description de poste détaillée du président et chef de la direction et les objectifs que celui-ci a la responsabilité d'atteindre. La description de poste du chef de la direction est énoncée ci-après :

DESCRIPTION DE POSTE DU CHEF DE LA DIRECTION

Le chef de la direction de COGECO assume les responsabilités et les fonctions décrites ci-dessous.

NOMINATION ET QUALITÉS

Le chef de la direction est nommé à ce titre par le conseil pour un mandat de un an, cette nomination ayant lieu (sauf lorsqu'il s'agit de combler une vacance) à la première assemblée du conseil qui suit l'assemblée annuelle des actionnaires. Le chef de la direction a les compétences et les aptitudes établies par le conseil.

RESPONSABILITÉS

Le chef de la direction joue un rôle de leader au sein de la Compagnie et doit avoir la vision nécessaire afin de diriger l'entreprise en ayant pour objectif d'accroître la valeur de la participation des actionnaires et le rendement du capital de manière durable et d'établir des plans et des objectifs à court et à long terme, sous réserve des conseils et de la supervision du conseil. C'est lui qui donne le ton à la direction en vue de faire en sorte que celle-ci prenne des décisions efficaces, conformes à l'éthique et responsables et de favoriser des pratiques saines en matière de gouvernance.

OBLIGATIONS PARTICULIÈRES

En plus des responsabilités qui lui incombent à titre d'administrateur, le chef de la direction a les obligations suivantes :

LEADERSHIP

1. Assurer le leadership et avoir la vision nécessaire pour gérer la Compagnie dans l'intérêt des actionnaires.

2. Avec les conseils des membres de la haute direction, établir les objectifs et les plans fondamentaux de l'entreprise de la Compagnie et les soumettre, s'il y a lieu, à l'approbation du conseil.
3. Planifier et diriger toutes les enquêtes et les négociations ayant trait aux fusions, aux coentreprises, à l'acquisition d'entreprises ou à la vente d'éléments d'actif importants, sous réserve, s'il y a lieu, de l'approbation du conseil et des consultations préalables appropriées.
4. Être le représentant principal de la Compagnie auprès des parties intéressées externes, comme les actionnaires et les autres porteurs de titres, le milieu des affaires, les médias, les organismes gouvernementaux, y compris le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, les clients principaux, les fournisseurs et les concurrents.

ÉTHIQUE

5. Faire en sorte que la direction prenne des décisions conformes à l'éthique et qui respectent le code d'éthique de la Compagnie.
6. Donner le ton, sur le plan de l'éthique, à la Compagnie et à sa direction, y compris (i) superviser l'administration et la mise en œuvre des politiques de la Compagnie et la conformité à celles-ci, (ii) assurer au conseil que les membres de la haute direction de la Compagnie sont intègres et (iii) démontrer au conseil que le chef de la direction et les autres membres de la haute direction contribuent à créer une culture d'intégrité à l'échelle de l'entreprise.

GOVERNANCE

7. Communiquer en temps opportun avec le président du conseil et le conseil au sujet des questions importantes qui touchent la Compagnie.
8. Participer à l'élaboration des chartes du conseil et de ses comités et du mandat de l'administrateur.
9. Participer à l'élaboration de l'ordre du jour des assemblées du conseil et des comités.
10. Aider le président du conseil à mettre au point un programme d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs et un programme de formation permanente à l'intention de tous les administrateurs.

DIVULGATION

11. En collaboration avec le comité de divulgation et les autres membres de la direction, au besoin, s'assurer que les renseignements importants sont divulgués comme il se doit et dans les délais prescrits.

PLANIFICATION STRATÉGIQUE

12. Avec la participation du conseil, mettre au point le plan stratégique de la Compagnie afin de maximiser la valeur de la participation des actionnaires et le recommander à l'examen et à l'approbation du conseil, que celui-ci donnera à sa discrétion.
13. Prendre les mesures nécessaires en vue de la mise en œuvre du plan stratégique et faire part au conseil en temps opportun des écarts importants par rapport à ce plan ou selon les paramètres établis par le conseil.

GESTION DE L'ENTREPRISE

14. Assurer la supervision et la gestion générales des affaires quotidiennes de la Compagnie, sous la supervision du conseil et conformément aux lignes directrices établies par celui-ci, en tenant compte des décisions qui doivent être approuvées au préalable par le conseil et des attentes du conseil par rapport à la direction.
15. Analyser les résultats d'exploitation de la Compagnie et de ses filiales par rapport aux objectifs établis et s'assurer que les mesures nécessaires sont prises pour remédier aux résultats insatisfaisants.
16. S'assurer que la structure financière de la Compagnie est adéquate et viable, examiner les projections sur les besoins en fonds de roulement et superviser l'obtention du financement externe qui pourrait être nécessaire.

17. Soumettre les budgets d'exploitation et les budgets de dépenses en immobilisations annuels à l'examen et à l'approbation du conseil.
18. Approuver les engagements relatifs aux dépenses en immobilisations et les autres engagements dans les limites des pouvoirs d'approbation qui lui ont été délégués.
19. Prendre les mesures nécessaires pour protéger et améliorer la participation de la Compagnie dans ses filiales.

GESTION DES RISQUES

20. De concert avec le chef de la direction financière, s'assurer que la Compagnie a rempli toutes les exigences des organismes de réglementation en matière de présentation de l'information financière et de contrôles internes sur la présentation de l'information financière.
21. De concert avec le chef de la direction financière, donner les attestations requises par la réglementation sur les états financiers de la Compagnie et ses activités.

EFFICACITÉ ORGANISATIONNELLE ET RELÈVE

22. Mettre sur pied une structure organisationnelle forte au sein de laquelle les bonnes personnes occupent les bons postes.
23. En collaboration avec le comité des ressources humaines et le conseil, s'assurer que le chef de la direction de la Compagnie est secondé par une équipe de haute direction efficace, que le conseil communique régulièrement avec les membres de la haute direction et qu'il existe un plan de relève et de perfectionnement efficace du chef de la direction et de la haute direction.
24. Examiner et approuver la nomination, l'embauche, la mutation et la cessation d'emploi de tous les dirigeants clés.
25. Évaluer le rendement des membres de la haute direction, en discuter avec eux et leur offrir la formation nécessaire.
26. Prévoir le perfectionnement du personnel de la Compagnie et mettre en œuvre des programmes destinés à promouvoir la bonne gestion future de l'entreprise.
27. Prescrire les restrictions applicables aux pouvoirs des subordonnés au sujet des politiques, des engagements contractuels, des dépenses et des actions personnelles.
28. S'assurer que les subordonnés comprennent, interprètent et administrent comme il se doit les politiques de l'entreprise.
29. S'assurer qu'un système de communication efficace existe dans toute l'entreprise de la Compagnie.
30. S'assurer que les services fournis par les employés du siège social sont adéquats et bien utilisés et régler tous les conflits qui pourraient survenir entre les employés affectés à l'exploitation et les employés du siège social sous sa supervision immédiate.

RENDEMENT DU CHEF DE LA DIRECTION

31. En collaboration avec le président du conseil et le conseil, participer à l'élaboration des objectifs annuels que le chef de la direction a la responsabilité d'atteindre.

AUTRES

32. Remplir les autres fonctions et responsabilités qui pourraient lui être confiées par le conseil.

CODE D'ÉTHIQUE

COGECO a adopté en 2003 un code d'éthique (le « Code ») qui énonce les principes devant guider le comportement de toutes les personnes qui font partie du groupe COGECO ou qui contribuent à ses activités, à son rayonnement et à sa réputation. Le Code traite de questions telles que le respect de la personne, de la clientèle, de la collectivité, de l'environnement, des normes commerciales, des politiques de l'entreprise et de la loi. Il traite des questions prescrites

par les règles en matière de gouvernance, telles que les conflits d'intérêts, la protection et la bonne utilisation de l'actif de la Compagnie et des occasions qui se présentent à celle-ci, le caractère confidentiel des renseignements sur la Compagnie, le respect des lois et règlements, la dénonciation de comportements illégaux ou contraires à l'éthique et le traitement équitable des porteurs de titres, des clients, des fournisseurs et des employés de la Compagnie. Le Code s'applique à tous les administrateurs, dirigeants, employés, représentants et mandataires de la Compagnie et de ses filiales, de même qu'aux personnes qui agissent comme consultants ou sous-traitants de la Compagnie et de ses filiales, en particulier dans le cadre de leurs rapports contractuels avec la Compagnie et ses filiales.

Le comité de gouvernance examine chaque année avec la direction la conformité au Code et en fait rapport au conseil, qui surveille la conformité en question. Le conseil, directement ou en déléguant ce pouvoir au comité de gouvernance, peut permettre aux administrateurs ou aux hauts dirigeants de ne pas se conformer au Code si les circonstances le justifient. Aucune renonciation de ce genre n'a été octroyée depuis l'adoption du Code et, par conséquent, la Compagnie n'a déposé aucune déclaration de changement important, au cours du dernier exercice, au sujet d'un administrateur ou d'un haut dirigeant qui aurait dérogé au Code.

L'administrateur ou le membre de la direction de la Compagnie qui a un intérêt dans une opération ou un contrat important, réel ou projeté, doit divulguer la nature et l'ampleur de son intérêt par écrit ou demander que ces renseignements soient consignés dans le procès-verbal d'une assemblée du conseil ou d'une assemblée d'un comité. L'obligation s'applique sans égard au fait que le contrat ou l'opération exigerait normalement l'approbation des administrateurs ou des actionnaires de la Compagnie et la divulgation doit être faite, conformément aux dispositions du Code civil du Québec, dès que l'administrateur ou le membre de la direction est mis au courant du contrat ou de l'opération.

On peut consulter le Code sur le site Web de la Compagnie, au www.cogeco.ca/cgogouvernance et sur le site Web de SEDAR, au www.sedar.com. On peut également l'obtenir sur demande en s'adressant au secrétaire de la Compagnie, à son siège social au 5, Place Ville Marie, bureau 1700, Montréal (Québec) H3B 0B3, téléphone (514) 764-4700. La Compagnie peut exiger le paiement de frais raisonnables si la demande émane d'une personne qui n'est pas l'un de ses actionnaires.

Les descriptions qui précèdent du conseil, des comités, des administrateurs, de la politique en matière de communication de l'information et d'autres questions témoignent du fait que la Compagnie se conforme, à ces égards, aux règles en matière de gouvernance.

RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

La présente analyse de la rémunération a été rédigée conformément aux nouvelles règles de présentation de l'information des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (« ACVM ») qui s'appliquent aux exercices terminés à compter du 31 décembre 2008. Sauf indication contraire, les renseignements qui figurent dans la présente analyse de la rémunération sont donnés au 31 août 2009.

Les programmes de rémunération de la Compagnie sont conçus en vue de remplir certains objectifs sur le plan du rendement et du caractère concurrentiel. Ils visent un équilibre optimal entre la composante fixe et la composante variable de la rémunération afin de s'assurer que les personnes les plus compétentes peuvent être recrutées, qu'elles resteront en fonction et qu'elles seront motivées dans l'intérêt de nos actionnaires. Le comité des ressources humaines examine la politique en matière de rémunération de la direction de la Compagnie de temps à autre avec l'aide de Towers Perrin. La politique en matière de rémunération de la direction actuellement en vigueur a été conçue à la lumière d'un certain nombre de facteurs stratégiques et concurrentiels, y compris les suivants :

- La Compagnie a atteint un stade crucial, ses produits d'exploitation annuels dépassant largement un milliard de dollars.
- La Compagnie a toujours le même objectif : conserver son rythme soutenu de croissance tout en offrant à ses actionnaires un rendement du capital investi supérieur à la moyenne.
- Il est opportun d'attribuer un poids considérable à la rémunération au rendement, étant donné le marché très concurrentiel sur lequel la Compagnie exerce ses activités, dans le contexte de son objectif de croissance rentable.

La vision de la Compagnie consiste à regrouper une composante concurrentielle susceptible d'intéresser les personnes les plus compétentes à demeurer à son service pendant toute leur carrière et une composante variable avec levier important, destinée à stimuler la prise de risques raisonnables et l'entrepreneuriat, toujours dans l'intérêt des actionnaires. Sur le plan de la rémunération globale, les programmes sont conçus de manière à atteindre les résultats de rémunération au rendement suivants en tenant compte du rang que la Compagnie souhaite occuper au sein de son groupe de référence (au sens donné à ce terme dans les présentes) :

RENDEMENT	INFÉRIEUR À LA CIBLE	ÉGAL À LA CIBLE	SUPÉRIEUR À LA CIBLE
COMPOSANTE FIXE	< MÉDIANE	= MÉDIANE	> MÉDIANE
COMPOSANTE VARIABLE	< MÉDIANE	= MÉDIANE	> MÉDIANE
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION	< MÉDIANE	= MÉDIANE	> MÉDIANE ⁽¹⁾

(1) JUSQU'AU 75^E CENTILE DANS LE CAS DES PERSONNES QUI DONNENT LE MEILLEUR RENDEMENT.

La Compagnie estime que le meilleur moyen d'offrir une rémunération au rendement est d'imposer des objectifs difficiles, mais possibles à réaliser, tant aux dirigeants qu'à l'entreprise, tout en donnant aux dirigeants en question la possibilité d'accroître considérablement leur rémunération lorsque le rendement à court et à long terme dépasse les attentes, comme l'indique le tableau suivant :

COMPOSANTE DE LA RÉMUNÉRATION	CRITÈRES DE RENDEMENT	CONSÉQUENCES DU RENDEMENT	PÉRIODE DE RENDEMENT	EFFET SUR LA RÉMUNÉRATION
SALAIRE DE BASE	APPORT ET COMPÉTENCE DU DIRIGEANT	AUGMENTATION DE SALAIRE ET RANG AU SEIN DE LA STRUCTURE SALARIALE	1 AN	SUR TOUTE LA CARRIÈRE
AVANTAGES SOCIAUX	APPORT ET COMPÉTENCE DU DIRIGEANT	CERTAINS AVANTAGES SOCIAUX AUGMENTENT PROPORTIONNELLEMENT AU SALAIRE	1 AN	SUR TOUTE LA CARRIÈRE
MESURES INCITATIVES À COURT TERME	RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE	VERSEMENT EN ESPÈCES ÉLEVÉ	1 AN	ANNUEL ⁽¹⁾
	APPORT DU DIRIGEANT	VERSEMENT EN ESPÈCES MOINS ÉLEVÉ	1 AN	ANNUEL ⁽¹⁾
MESURES INCITATIVES À LONG TERME	RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE	RÈGLEMENT ULTIME À LA LEVÉE DE L'OCTROI	PLUSIEURS ANNÉES	PLUSIEURS ANNÉES
	APPORT DU DIRIGEANT	VALEUR DE L'OCTROI ANNUEL D'OPTIONS OU D'UNITÉS D'ACTIONS INCITATIVES	1 AN	PLUSIEURS ANNÉES

(1) L'EFFET SUR LA RÉMUNÉRATION PEUT SE FAIRE SENTIR SUR PLUS D'UN AN, ÉTANT DONNÉ QUE LES MESURES INCITATIVES À COURT TERME ENTRENT DANS LA DÉFINITION DE « SALAIRE » AUX FINS DE L'ÉTABLISSEMENT DE L'INDEMNITÉ DE RETRAITE ANNUELLE PAYABLE À UN DIRIGEANT DÉSIGNÉ QUI S'EST JOINT À LA SOCIÉTÉ AVANT LE 1^{ER} SEPTEMBRE 2002.

CONSULTANT INDÉPENDANT

La Compagnie a confié à Towers Perrin le mandat d'élaborer un rapport destiné au comité des ressources humaines sur les politiques en matière de rémunération, y compris l'évaluation des faits nouveaux sur le marché de l'embauche des dirigeants et des renseignements sur les échelles de rémunération comparatives des dirigeants et des administrateurs. Pour l'exercice 2009, Towers Perrin a touché une rémunération de 90 016 \$ en contrepartie de ces services. Towers Perrin n'a fourni aucun autre service à la Compagnie au cours de l'exercice financier 2009.

GRUPE DE RÉFÉRENCE

Le groupe de référence de la Compagnie aux fins de la comparaison de la rémunération de la direction comprend des sociétés par actions canadiennes choisies selon l'un ou plusieurs des critères suivants :

- les sociétés sont cotées en bourse;
- les sociétés exercent leurs activités dans le secteur des communications et des télécommunications;
- les sociétés exercent leurs activités à l'échelle nationale ou internationale;
- les sociétés sont présentes sur un marché où la Compagnie rivalise tant pour ce qui est de la clientèle que des dirigeants compétents.

L'envergure moyenne de ces sociétés, en fait de produits d'exploitation annuels et du nombre d'employés, est comparable à celle de la Compagnie. Les 14 sociétés qui font partie du groupe de référence sont les suivantes :

Astral Media	Quebecor Média
Bell Aliant	Rogers Communications
Bell Canada	Shaw Communications
Canwest Global Communications	Sierra Wireless
Corus Entertainment	TELUS
MTS Allstream	Groupe TVA
Novatel Wireless	Groupe Vidéotron

Le caractère concurrentiel de la rémunération globale est établi par rapport au groupe de référence et par rapport à la médiane. Les dirigeants ayant offert un rendement exceptionnel pourraient atteindre le 75^e centile grâce à la rémunération incitative à long terme supplémentaire qui leur serait ainsi versée.

EXAMEN ANNUEL DU COMITÉ

Le comité des ressources humaines a la responsabilité de réviser le montant proposé de la rémunération globale des hauts dirigeants et les modifications qui y sont apportées en tenant compte de toutes les composantes de leur rémunération et de présenter des recommandations au conseil à ce sujet. Au cours de l'exercice 2009, le comité a chargé Towers Perrin d'effectuer un examen de la rémunération globale versée aux dirigeants en vue d'évaluer l'incidence de la modification des pratiques en matière de rémunération au sein du secteur. Le comité a utilisé les résultats de cet examen, ainsi que sa propre évaluation du rendement de chaque dirigeant et des résultats de l'entreprise, pour recommander certaines modifications de la rémunération des dirigeants pour l'exercice 2009.

L'apport de chaque dirigeant est évalué par le comité des ressources humaines. À la fin de l'année, le chef de la direction présente au comité des ressources humaines son évaluation de l'apport de chacun des hauts dirigeants. Le président du comité en rend compte à la prochaine assemblée régulière du conseil et passe en revue les résultats de ces évaluations. Le conseil délibère et termine son évaluation de l'apport de chaque dirigeant au succès de l'entreprise. L'évaluation peut se traduire par des changements de salaire à l'intérieur des échelles, l'octroi de mesures incitatives à court terme pour l'exercice et l'établissement de la valeur du prochain octroi incitatif à long terme. Au cours de l'exercice 2009, les conseils d'administration de la Compagnie et de Cogeco Câble ont octroyé aux dirigeants des unités d'actions incitatives ou des options d'achat d'actions qui ont porté la rémunération totale de ceux-ci entre le 50^e et le 75^e centile du marché de référence en conformité avec la politique de rémunération de la Compagnie.

COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau suivant présente les composantes de la rémunération globale et leur rang sur le marché :

COMPOSANTE	RANG SUR LE MARCHÉ	OBJECTIF	LIEN AVEC LES AUTRES COMPOSANTES
COMPOSANTE FIXE			
SALAIRE DE BASE	MÉDIANE DU MARCHÉ	MAINTIEN EN FONCTION RECONNAISSANCE DES APTITUDES DES COMPÉTENCES ET DE L'EXPÉRIENCE	INFLUE SUR LES MESURES INCITATIVES ANNUELLES, LES MESURES INCITATIVES À LONG TERME, LES PRESTATIONS DE RETRAITE ET CERTAINS AVANTAGES SOCIAUX
AVANTAGES SOCIAUX	MÉDIANE DU MARCHÉ	PRESTATIONS DE RETRAITE CONCURRENTIELLES ⁽¹⁾ PROTECTION ADÉQUATE (DÉCÈS, INVALIDITÉ OU MALADIE)	AUCUN, SAUF QUE LA VALEUR DES AVANTAGES SOCIAUX EST PRISE EN CONSIDÉRATION DANS LE CADRE DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION GLOBALE DE LA COMPAGNIE
AVANTAGES INDIRECTS	CONCURRENTIEL	SELON LES BESOINS DE L'ENTREPRISE EN LIEN AVEC LE STATUT DU POSTE	
COMPOSANTE VARIABLE			
MESURES INCITATIVES À COURT TERME			
CIBLE	MÉDIANE DU MARCHÉ	REMPLIT OU EXCÈDE LES OBJECTIFS ANNUELS DE L'ENTREPRISE	INFLUE SUR LES PRESTATIONS DE RETRAITE DE CERTAINS DIRIGEANTS ⁽¹⁾
MAXIMALE	DOUBLE DE LA CIBLE		
MESURES INCITATIVES À LONG TERME			
CIBLE	MÉDIANE DU MARCHÉ ⁽¹⁾	AUGMENTATION DE LA VALEUR DE LA PARTICIPATION DES ACTIONNAIRES	AUCUN, SAUF QUE LA VALEUR DES MESURES INCITATIVES À LONG TERME EST PRISE EN CONSIDÉRATION DANS LE CADRE DE LA POLITIQUE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION GLOBALE DE LA COMPAGNIE
MAXIMALE	OCTROI REQUIS POUR QUE LA RÉMUNÉRATION TOTALE CORRESPONDE AU 75 ^E CENTILE DU MARCHÉ	MAINTIEN EN FONCTION RECONNAISSANCE DU RENDEMENT DE CHACUN PROMOTION DE L'ACTIONNARIAT	
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION			
CIBLE	MÉDIANE DU MARCHÉ	CONCURRENTIEL POUR CE QUI EST DU RENDEMENT CIBLE SUPÉRIEUR POUR CE QUI EST DES PERSONNES QUI DONNENT UN RENDEMENT EXCEPTIONNEL	
MAXIMALE	75 ^E CENTILE DU MARCHÉ		

(1) LES DIRIGEANTS DÉSIGNÉS QUI SE SONT JOINTS À LA COMPAGNIE AVANT LE 1^{ER} SEPTEMBRE 2002 PARTICIPENT À UN PROGRAMME D'AVANTAGES SOCIAUX DONT L'ÉLÉMENT PAYABLE PAR L'EMPLOYEUR EST SUPÉRIEUR À LA MÉDIANE DU MARCHÉ. PAR CONSÉQUENT, POUR CES DIRIGEANTS, L'OCTROI INCITATIF À LONG TERME QUI EST REQUIS POUR QUE LA RÉMUNÉRATION TOTALE CORRESPONDE À LA MÉDIANE DU MARCHÉ EST INFÉRIEUR À L'OCTROI MÉDIAN. VOIR « PROGRAMME D'ALLOCATION SUPPLÉMENTAIRE APRÈS RETRAITE POUR LES HAUTS DIRIGEANTS DÉSIGNÉS ».

SALAIRE DE BASE

Pour l'exercice 2009, l'augmentation du salaire de base des hauts dirigeants désignés s'est établie de 4,4 % à 14 %. Le comité des ressources humaines a examiné l'augmentation du salaire de base de chaque dirigeant en tenant compte des responsabilités, de l'expérience et de l'évaluation du rendement de ce dernier, du rang auquel se situe son salaire dans l'échelle salariale de la Compagnie et des augmentations octroyées dans le secteur aux personnes occupant des postes similaires et a recommandé au conseil de l'approuver.

MESURES INCITATIVES À COURT TERME

Conformément à la politique de la Compagnie en matière de rémunération, les membres de l'équipe de direction ont droit à une prime cible s'ils remplissent leurs objectifs, comme suit :

POSTE	PRIME CIBLE EXPRIMÉE EN POURCENTAGE DU SALAIRE DE BASE
PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION	75 %
VICE-PRÉSIDENT PRINCIPAL ET CHEF DE LA DIRECTION FINANCIÈRE	50 %
AUTRES DIRIGEANTS	40 %

Le montant des primes incitatives à court terme est calculé d'après les résultats de l'entreprise et le rendement de chacun des dirigeants, qui sont évalués par le conseil, d'après les recommandations du comité des ressources humaines.

Le rendement de chaque dirigeant est établi en fonction de la mesure dans laquelle celui-ci a réalisé les objectifs que le président et chef de la direction lui a fixés au début de l'exercice. Ces objectifs ont un caractère essentiellement qualitatif, comme l'efficacité sur le plan de la gestion, l'apport positif à l'image de la Compagnie ou la qualité du leadership.

Les résultats de l'entreprise sont établis d'après l'atteinte des objectifs financiers de la Compagnie au moyen d'une formule de création de valeur de l'entreprise. Dans un premier temps, cette formule calcule, pour un exercice donné, la valeur de l'entreprise fondée sur le bénéfice d'exploitation consolidé avant intérêts, impôts et amortissement de la Compagnie. Ensuite, on déduit de la valeur de l'entreprise calculée précédemment la dette consolidée de la Compagnie et la valeur de la participation des actionnaires autres que COGECO dans Cogeco Câble. Finalement, la valeur de l'entreprise d'un exercice est comparée avec celle de l'exercice précédent, calculée sur une base similaire, pour en établir l'évolution. La création de valeur de l'entreprise ainsi obtenue est comparée avec l'objectif approuvé par le conseil d'administration.

Pour l'exercice 2009, le conseil d'administration de la Compagnie a fixé un objectif de création de valeur de l'entreprise, comme suit :

OBJECTIF DE CRÉATION DE VALEUR DE L'ENTREPRISE EN 2009	ÉVALUATION DU RENDEMENT	MESURE INCITATIVE À COURT TERME
13 %	CORRESPOND À LA CIBLE	PRIME CIBLE
26 % ET PLUS	EXCEPTIONNEL	PRIME MAXIMALE (200 % DE LA PRIME CIBLE)

Pour l'exercice 2009, la création de valeur de l'entreprise s'est établie à 21,3 %, ce qui a entraîné le versement d'une prime à court terme correspondant à 165 % de la prime cible.

Pour l'exercice 2010, le conseil d'administration de la Compagnie a fixé un objectif de création de valeur de l'entreprise de 13 % afin de réaliser 100 % de l'objectif fixé pour la prime cible pour l'exercice.

MESURES INCITATIVES À LONG TERME

Le comité des ressources humaines fait des recommandations au conseil sur les options d'achat d'actions et les unités d'actions incitatives devant être octroyées à chaque membre de l'équipe de direction selon l'apport personnel de chacun, en tenant compte de la politique de la Compagnie en matière de rémunération de la direction. Il ne tient pas compte du nombre et de la durée des options d'achat d'actions en circulation du dirigeant lorsqu'il établit le nombre d'options d'achat d'actions devant être octroyées à l'égard de l'exercice.

Le comité estime que les options d'achat d'actions, qui ont une durée de dix ans et qui peuvent être acquises à leur détenteur sur cinq ans, constituent une forme de mesure incitative à long terme qui convient à la Compagnie pour un certain nombre de raisons, dont les suivantes :

- les options d'achat d'actions dont les conditions d'acquisition au détenteur sont appropriées constituent un moyen efficace de garder les dirigeants clés;
- les dirigeants profitent de leurs options d'achat d'actions seulement si la valeur de la participation des actionnaires augmente à long terme.

OCTROI EXTRAORDINAIRE D'OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS

Le 13 octobre 2006, le comité des ressources humaines de Cogeco Câble a recommandé au conseil de Cogeco Câble un octroi extraordinaire d'options d'achat d'actions liées au rendement afin de récompenser les efforts exceptionnels qui avaient été déployés par les personnes qui ont contribué à l'acquisition de Cabovisão. Cette acquisition s'inscrivait dans la stratégie de croissance de Cogeco Câble, mais a exigé de ces personnes clés des efforts qui dépassaient le cadre normal de leurs fonctions. Le 13 octobre 2006, Cogeco Câble a octroyé 376 000 options d'achat d'actions liées au rendement au prix de levée de 26,63 \$, dont 262 400 ont été octroyées à des personnes qui sont membres de la direction de Cogeco Câble et de COGECO. Conformément à la politique de rémunération au rendement de Cogeco Câble, le gain que les détenteurs pourront réaliser à l'avenir en levant leurs options a été lié à la réussite de l'acquisition de deux manières. D'abord, ce gain est fonction de la croissance future du cours des actions de Cogeco Câble, qui sera lui-même déterminé en partie par l'évaluation que feront les actionnaires de la réussite de l'acquisition. Ensuite, les modalités d'acquisition des options ont été conçues de manière à faire en sorte que les options puissent être levées par leurs détenteurs en proportion de la croissance du BAIIA de Cabovisão et d'autres critères au cours de chacun des trois exercices se terminant les 31 août 2007, 2008 et 2009. Les modalités d'acquisition liées à la croissance du BAIIA de Cabovisão étaient les suivantes :

PROPORTION DE L'OCTROI EXTRAORDINAIRE D'OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS	PÉRIODE DE RENDEMENT : EXERCICE SE TERMINANT LE 31 AOÛT	CROISSANCE DU BAIIA DE CABOVISÃO EN POURCENTAGE DU MODÈLE DE CROISSANCE DE BASE APPROUVÉ PAR LE CONSEIL ⁽¹⁾		
		95 %	100 %	150 %
1/3	2007	NULLE (0 % DE 1/3)	1/6 (50 % DE 1/3)	1/3 (100 % DE 1/3)
1/3	2008	NULLE (0 % DE 1/3)	1/6 (50 % DE 1/3)	1/3 (100 % DE 1/3)
1/3	2009	NULLE (0 % DE 1/3)	1/6 (50 % DE 1/3)	1/3 (100 % DE 1/3)

(1) ACQUISITION CALCULÉE AU PRO RATA ENTRE LES DEUX RÉSULTATS. AUCUNE OPTION N'EST ACQUISE À SON DÉTENTEUR SI LA CROISSANCE DU BAIIA EST INFÉRIEURE À 95 % DU MODÈLE DE CROISSANCE DE BASE.

M. Audet et les personnes qui relèvent directement de lui qui ont reçu des options d'achat d'actions supplémentaires de Cogeco Câble dans le cadre de l'octroi extraordinaire relatif à l'acquisition de Cabovisão ont été informés, à la fin du deuxième trimestre du dernier exercice, qu'il était question de réduire la valeur de l'actif de Cabovisão sur le bilan de Cogeco Câble et ont donc convenu volontairement d'annuler 75 % des options qui leur avaient été octroyées initialement. Cette mesure visait à confirmer la correspondance qui existe entre les intérêts de l'équipe de direction et ceux des actionnaires de Cogeco Câble. Par conséquent, le 6 avril 2009, Cogeco Câble a annulé 206 180 options qu'elle avait octroyées dans le cadre de l'acquisition de Cabovisão, au prix de 26,63 \$ par action, à la condition que les critères en matière de rendement de Cabovisão soient atteints. Sur ce nombre, 93 518 options pouvaient être levées.

Pour l'exercice terminé le 31 août 2009, aucune des options octroyées n'a été acquise aux participants ni ne pouvait être levée par ces derniers. Par contre, aux 31 août 2008 et 2007, 85 % et 73 % des options octroyées étaient acquises aux participants et pouvaient être levées par ces derniers à l'égard de l'année précédente et de l'année initiale, respectivement.

AVANTAGES SOCIAUX

La Compagnie offre à tous ses employés désignés, y compris ses hauts dirigeants désignés au sens des ACVM, un régime de retraite qui comprend un programme d'allocation supplémentaire après retraite. Les dispositions principales de ce régime sont décrites plus amplement des pages 45 et 46 de la présente circulaire d'information. Les prestations cumulées dans le cadre de ce régime font partie intégrante de la rémunération globale offerte par la

Compagnie. Le but de ce régime est de fournir un revenu adéquat aux hauts dirigeants retraités qui ont passé une partie considérable de leur carrière auprès de la Compagnie.

La Compagnie offre également une assurance médicale, dentaire, vie, décès accidentel et perte d'un membre et une assurance invalidité de courte et de longue durée aux hauts dirigeants désignés. Aucun changement important ne s'est produit au cours de l'exercice 2009 relativement au régime de retraite ou à l'assurance collective.

AVANTAGES INDIRECTS

La Compagnie offre actuellement à ses hauts dirigeants désignés un certain nombre d'avantages indirects, y compris une indemnité de voiture et l'adhésion à des clubs. Aucun changement important ne s'est produit au cours de l'exercice 2009 relativement aux programmes d'avantages indirects des dirigeants.

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS OU D' UNITÉS D' ACTIONS INCITATIVES

Afin de faire correspondre davantage les intérêts des hauts dirigeants et ceux des actionnaires, la Compagnie s'attend à ce que les dirigeants qui participent au programme incitatif à long terme cumulent et conservent des actions de la Compagnie de façon constante tout au long de leur carrière. Les lignes directrices adoptées en 2007 prennent la forme d'une attente en matière de propriété minimale devant être atteinte sur une période de cinq ans et exprimée en multiple du salaire pour le président et chef de la direction et les autres dirigeants désignés (ces personnes étant appelées ci-après les « dirigeants désignés »). Afin de se conformer à ces lignes directrices, sous réserve des dispositions qui suivent, les dirigeants désignés devaient conserver en actions subalternes de la Compagnie, jusqu'à ce qu'ils quittent celle-ci, au moins 20 % de leurs gains nets après impôts résultant de la levée d'options qui leur ont été octroyées depuis le 17 octobre 2003 et au moins 10 % de la somme avant impôts qui leur est versée en règlement des unités d'actions incitatives qui leur sont acquises aux termes du régime d'unités d'actions incitatives de la Compagnie.

Le comité des ressources humaines a vérifié la mesure dans laquelle les dirigeants désignés se conformaient aux attentes en matière de propriété et a conclu qu'aucun des dirigeants qui y étaient assujettis ne les rempliraient vraisemblablement à l'intérieur du délai initialement prévu de cinq ans. Le comité a observé que la baisse considérable du prix de l'action de la Compagnie au cours des 12 derniers mois était l'un des facteurs ayant contribué à cette situation. Il a également observé que le programme incitatif à long terme de la Compagnie, dans sa forme actuelle, ne pouvait donner aux dirigeants suffisamment de possibilités d'acquisition d'actions pour permettre à ces derniers de remplir ces attentes à l'intérieur du délai de cinq ans.

Le comité a donc revu le programme incitatif à long terme de la Compagnie et adopté les modifications suivantes qui prendront effet au cours de l'exercice 2010. Le programme incitatif à long terme continuera de comprendre le régime d'unités d'actions incitatives et le régime d'options d'achat d'actions à l'intention des dirigeants désignés actuellement en vigueur. Les deux régimes continueront d'offrir une rémunération de même valeur. Toutefois, la tranche de la rémunération versée sous forme d'options d'achat d'actions sera réduite de façon à permettre qu'une tranche plus importante soit versée sous forme d'unités d'actions incitatives, comme suit :

- des options d'achat d'actions représentant 25 % de la valeur totale;
- des unités d'actions incitatives représentant 75 % de la valeur totale.

L'obligation pour les dirigeants désignés de conserver au moins 20 % de leurs gains nets après impôts résultant de la levée d'options d'achat d'actions et au moins 10 % de la somme avant impôts qui leur est versée en règlement des unités d'actions incitatives qui leur sont acquises sera abolie pour tous les octrois en circulation et futurs, étant donné que les unités d'actions incitatives ont les attributs d'une participation dans l'avoir des actionnaires à compter de la date de l'octroi et qu'elles sont bloquées pendant trois ans. De plus, les dirigeants désignés seront tenus de conserver par la suite, jusqu'à ce que leurs attentes minimales en matière de propriété d'actions ou d'unités d'actions incitatives soient remplies, la totalité ou une partie des unités d'actions incitatives qui leur sont acquises et versées sous forme d'actions subalternes de la Compagnie ou de Cogeco Câble, dans la mesure nécessaire pour leur permettre de remplir leurs attentes.

On s'attend à ce que le président et chef de la direction cumule des actions ou des unités d'actions incitatives d'une valeur au marché correspondant au moins au quintuple de son salaire annuel de base. Quant aux autres dirigeants désignés de la Compagnie, on s'attend à ce qu'ils cumulent des actions ou des unités d'actions incitatives d'une valeur au marché correspondant au moins à 0,8 fois leur salaire annuel de base et on les incite à en cumuler jusqu'à 1,0 fois leur salaire annuel de base. Les personnes qui sont membres de la direction de COGECO et de Cogeco

Câble peuvent remplir l'exigence en matière de propriété minimale au moyen d'actions subalternes ou d'unités d'actions incitatives des deux entreprises.

En dernier lieu, le comité a supprimé le délai minimal de cinq ans dont les dirigeants disposaient pour se conformer aux attentes en matière de propriété, étant donné que les modifications apportées au programme incitatif à long terme qui sont décrites ci-dessus leur permettront de remplir plus facilement les attentes en matière de propriété dans un délai raisonnable. On estime que le président et chef de la direction remplira les attentes en matière de propriété avant la fin de l'année civile 2011, en présumant qu'il bénéficie des octrois prévus et que le prix de l'action ne subisse qu'une volatilité minimale. Tous les autres hauts dirigeants désignés remplissent l'exigence en matière de propriété minimale d'actions et d'unités d'actions incitatives, sauf M. Perrotta, dont on s'attend à ce qu'il la remplisse l'année prochaine. Le délai dont bénéficiera le dirigeant qui devient assujéti aux attentes en matière de propriété pour la première fois ne devrait pas dépasser trois ans, selon les mêmes hypothèses.

RÉCUPÉRATION D'OCTROIS ANTÉRIEURS

La Compagnie n'a aucune politique formelle en place à cet égard.

RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

La politique en matière de rémunération énoncée ci-dessus s'applique également au président et chef de la direction. La rémunération globale de M. Louis Audet est ainsi révisée chaque année par le comité des ressources humaines. Le comité fait des recommandations au conseil au sujet du montant de la rémunération globale ou des modifications qui devraient être apportées à celle-ci, en tenant compte du rendement fourni par M. Audet, à la lumière des objectifs qu'il est chargé d'atteindre et qui sont pertinents par rapport à sa rémunération, ainsi que des pratiques de rémunération des concurrents. Toute modification proposée à la rémunération du président et chef de la direction est approuvée par le conseil, sans la participation du président et chef de la direction.

SALAIRE

Suivant la recommandation du comité, le conseil a approuvé une augmentation de 12,7 % du salaire de base de M. Audet pour l'exercice 2009. Le comité a proposé cette augmentation afin de tenir compte du fait que M. Audet avait atteint les objectifs fixés par le conseil à l'égard de l'exercice 2008 et des salaires qui sont versés sur le marché aux personnes occupant des postes comparables au sein des sociétés qui font partie du groupe de référence présenté ci-dessus. Le tableau suivant présente les objectifs fixés par le conseil à l'égard de l'exercice 2008 et la mesure dans laquelle M. Audet a atteint ceux-ci, selon l'évaluation du conseil :

OBJECTIFS	DEGRÉ DE RÉUSSITE ÉVALUÉ PAR LE CONSEIL
RENFORCER LA SITUATION CONCURRENTIELLE DE LA SOCIÉTÉ AU SEIN DES SECTEURS ÉTABLIS OÙ ELLE OFFRE DÉJÀ DES SERVICES	DÉPASSÉ
CONTINUER D'ACCROÎTRE LA RENTABILITÉ DE CABOVIÃO ET REPÉRER D'AUTRES POSSIBILITÉS DE CROISSANCE	NON ATTEINT
FAVORISER ET RENFORCER L'EFFICACITÉ SUR LE PLAN ORGANISATIONNEL ET METTRE SUR PIED DES STRATÉGIES EN MATIÈRE DE RELÈVE POUR CE QUI EST DES POSTES DE DIRECTION CLÉS	ATTEINT
FAVORISER LA PRISE DE DÉCISIONS CONFORMES À L'ÉTHIQUE PAR LA DIRECTION, CONFORMÉMENT AU CODE D'ÉTHIQUE DU GROUPE COGECO	ATTEINT
ENTREtenir ET RESSERRER LES LIENS AVEC LES PARTIES INTÉRESSÉES EXTERNES	ATTEINT

MESURES INCITATIVES ANNUELLES

Le comité fait des recommandations au conseil au sujet de la prime annuelle payable au président et chef de la direction en tenant compte des résultats de l'entreprise et des résultats financiers de la Compagnie atteints au cours de l'exercice. Conformément à la politique de la Compagnie en matière de rémunération et selon l'analyse de la rémunération versée sur le marché effectuée par Towers Perrin, le conseil a approuvé l'augmentation de la prime cible du président et chef de la direction, qui est passée de 60 % à 75 % de son salaire de base si ces objectifs sont entièrement remplis. La prime annuelle qui lui est payable peut atteindre un maximum de 150 % de son salaire de base si les résultats atteints sont exceptionnels. Au cours du dernier exercice, M. Audet a touché une prime de 990 000 \$, qui correspondait environ à 123,8 % de son salaire de base. La prime de 2009 lui a été octroyée selon les résultats financiers suivants :

MESURE DE RENDEMENT FINANCIER	RÉSULTATS 2009/OBSERVATIONS	RÉSULTATS
OBJECTIF DE CRÉATION DE VALEUR DE L'ENTREPRISE (13 % POUR L'EXERCICE FINANCIER 2009)	RÉUSSITE À 165 %	CIBLE ATTEINTE

MESURES INCITATIVES À LONG TERME

Le comité des ressources humaines fait également des recommandations au conseil au sujet des options d'achat d'actions et des unités d'actions incitatives devant être octroyées au président et chef de la direction. Le montant et la fréquence de ces octrois sont conçus de manière à lier, d'un exercice à l'autre, une tranche relativement stable de la rémunération du président et chef de la direction au rendement de la participation des actionnaires de la Compagnie. Pour l'exercice terminé le 31 août 2009, le conseil de Cogeco Câble lui a octroyé des options d'une durée de 10 ans visant l'achat de 13 200 actions subalternes à droit de vote de Cogeco Câble aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la filiale, comme il est indiqué dans le tableau de la rubrique « Octrois aux termes des régimes d'intéressement ». Il a également bénéficié de l'octroi de 5 400 unités d'actions incitatives, comme il est indiqué dans le même tableau.

La valeur de ces octrois est inférieure à la valeur des octrois faits par les sociétés qui font partie du groupe de référence présenté ci-dessus. Bien que le comité ait recommandé des octrois plus concurrentiels, M. Audet a refusé volontairement d'accepter des octrois plus élevés afin de s'assurer qu'il existe une équité interne raisonnable entre lui et les autres dirigeants de la Compagnie et de COGECO.

TABLEAU RÉCAPITULATIF DE LA RÉMUNÉRATION DES CINQ DERNIERS EXERCICES

Le tableau récapitulatif suivant indique le total de la rémunération que la Compagnie a versée au président et chef de la direction au cours des cinq derniers exercices.

	EXERCICE TERMINÉ LE 31 AOÛT 2009 \$	EXERCICE TERMINÉ LE 31 AOÛT 2008 \$	EXERCICE TERMINÉ LE 31 AOÛT 2007 \$	EXERCICE TERMINÉ LE 31 AOÛT 2006 \$	EXERCICE TERMINÉ LE 31 AOÛT 2005 \$
RÉMUNÉRATION EN ESPÈCES					
SALAIRE DE BASE	800 000	710 000	675 000	620 000	540 000
MESURES INCITATIVES ANNUELLES	990 000	843 480	769 500	306 900	405 000
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION EN ESPÈCES	1 790 000	1 553 480	1 444 550	926 900	945 000
RÉMUNÉRATION À LONG TERME					
VALEUR CIBLE DES OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS OCTROYÉES CHAQUE ANNÉE ⁽¹⁾	150 108	206 454	1 165 535 ⁽²⁾	170 280	160 390
VALEUR CIBLE DES UNITÉS OCTROYÉES CHAQUE ANNÉE	135 000 ⁽³⁾	191 952 ⁽³⁾	406 616 ⁽³⁾	261 000 ⁽⁴⁾	209 550 ⁽⁴⁾
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION À LONG TERME	285 108	398 406	1 563 151	431 280	369 940
AVANTAGES INDIRECTS					
INDEMNITÉ DE VOITURE	33 800	32 800	32 000	31 300	30 700
AUTRES	—	—	—	—	—
INDEMNITÉ DE RETRAITE ET AUTRES AVANTAGES					
CHARGES DE RETRAITE ANNUELLES	3 500	3 500	3 500	3 500	3 500
COÛT DES AVANTAGES ANNUELS POUR L'EMPLOYEUR	19 040	17 178	15 799	14 039	11 932
TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION	2 131 448	2 005 364	3 059 000	1 407 019	1 361 072
CAPITALISATION BOURSIÈRE AU 31 AOÛT (EN MILLIONS)	336	574	640	377	473
PRODUITS D'EXPLOITATION ANNUELS (EN MILLIONS)	1 253	1 109	969 ⁽⁵⁾	747	676
CRÉATION DE VALEUR ANNUELLE POUR L'ACTIONNAIRE (EN POURCENTAGE)	22	29	25 ⁽⁵⁾	13	20
RENDEMENT TOTAL RÉALISÉ PAR LES ACTIONNAIRES (CGO)	-40 %	-10 %	67 %	-19 %	59 %
BÉNÉFICE D'EXPLOITATION PROVENANT DES ACTIVITÉS POURSUIVIES AVANT AMORTISSEMENT⁽⁶⁾ (EN MILLIONS)					
532	449	371 ⁽⁵⁾	253	234	
CAPITAUX PROPRES AU 31 AOÛT (EN MILLIONS)					
340	421	392	319	303	

(1) SELON LE MODÈLE D'ÉTABLISSEMENT DES PRIX BINOMIAL À LA DATE DE L'OCTROI.

(2) Y COMPRIS L'OCTROI EXTRAORDINAIRE D'OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS CONSENTIES À M. AUDET POUR LE RÉCOMPENSER DES EFFORTS EXCEPTIONNELS QU'IL A DÉPLOYÉS DANS LE CADRE DE L'ACQUISITION DE CABOVISÃO. VOIR LA RUBRIQUE INTITULÉE « OCTROI EXTRAORDINAIRE D'ACHAT D'ACTIONS ».

(3) UNITÉS D'ACTIONS INCITATIVES. VOIR LA RUBRIQUE INTITULÉE « OCTROI AUX TERMES DES RÉGIMES D'INTÉRESSEMENT ».

(4) UNITÉS DE PERFORMANCE OCTROYÉES DANS LE CADRE DU RÉGIME D'UNITÉS DE PERFORMANCE QUI A PRIS FIN EN JUIN 2007.

(5) CHIFFRES RETRAITÉS POUR TENIR COMPTE DU RECLASSEMENT DES RENSEIGNEMENTS FINANCIERS DE TQS.

(6) LE BÉNÉFICE D'EXPLOITATION PROVENANT DES ACTIVITÉS POURSUIVIES AVANT AMORTISSEMENT EXCLUT LES ÉLÉMENTS INHABITUELS, SOIT LES PRODUITS OU LES CHARGES NON RÉCURRENTS COMME LA RÉDUCTION DE VALEUR DE L'ÉCART D'ACQUISITION ET DES ACTIFS INCORPORELS, LES ACTIVITÉS ABANDONNÉES ET LES FRAIS DE RESTRUCTURATION. LA CROISSANCE DU BÉNÉFICE D'EXPLOITATION AVANT AMORTISSEMENT EST UN REPÈRE COURAMMENT UTILISÉ DANS LE SECTEUR DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, PUISQU'IL PERMET D'ÉTABLIR UNE COMPARAISON AVEC DES SOCIÉTÉS DONT LA STRUCTURE DU CAPITAL DIFFÈRE ET QU'IL CONSTITUE UNE MESURE PLUS ACTUELLE, QUI N'INCLUT PAS LES INVESTISSEMENTS PASSÉS DANS LES ACTIFS. LES INDICATEURS DU BÉNÉFICE D'EXPLOITATION AVANT AMORTISSEMENT PERMETTENT D'ÉVALUER LA CAPACITÉ DE COGECO À SAISIR LES OCCASIONS DE CROISSANCE DE FAÇON RENTABLE POUR FINANCER SES ACTIVITÉS COURANTES ET POUR ASSURER LE SERVICE DE SA DETTE. LE BÉNÉFICE D'EXPLOITATION AVANT AMORTISSEMENT CORRESPOND ESSENTIELLEMENT AUX FLUX DE TRÉSORERIE PROVENANT DE L'EXPLOITATION, EXCLUANT L'INCIDENCE DE LA STRUCTURE DU CAPITAL CHOISIE. PAR CONSÉQUENT, LE BÉNÉFICE D'EXPLOITATION AVANT AMORTISSEMENT COMPTE PARMIS LES MESURES CLÉS UTILISÉES PAR LES MILIEUX FINANCIERS POUR ÉVALUER UNE ENTREPRISE ET SA SANTÉ FINANCIÈRE.

Le tableau qui précède illustre la façon dont le comité des ressources humaines crée un lien entre la rémunération globale et le rendement, tant annuellement qu'à long terme. En ce qui concerne les mesures incitatives annuelles, les octrois sont fondés sur la création de valeur annuelle par rapport à la cible de 13 % en 2009, comparativement à 15 % en 2008. Pour ce qui est des mesures incitatives à long terme, le comité évalue globalement le rendement du président et chef de la direction à la fin de chaque exercice. Si son rendement correspond à la cible, l'octroi incitatif à long terme recommandé au conseil devrait faire en sorte que sa rémunération globale prévue corresponde à la médiane du marché. Si son rendement est supérieur à la moyenne (par exemple en 2005), l'octroi recommandé devrait faire en sorte que sa rémunération globale prévue corresponde au 75^e rang centile du marché. Bien qu'il prenne en considération le contexte commercial dans lequel la Compagnie exerce ses activités dans le cadre de son évaluation de rendement, le comité évalue aussi le rendement du président et chef de la direction par rapport aux objectifs que le conseil a approuvés au début de l'exercice financier. (Voir ci-dessus la description des objectifs fixés par le conseil et de l'évaluation faite par celui-ci.)

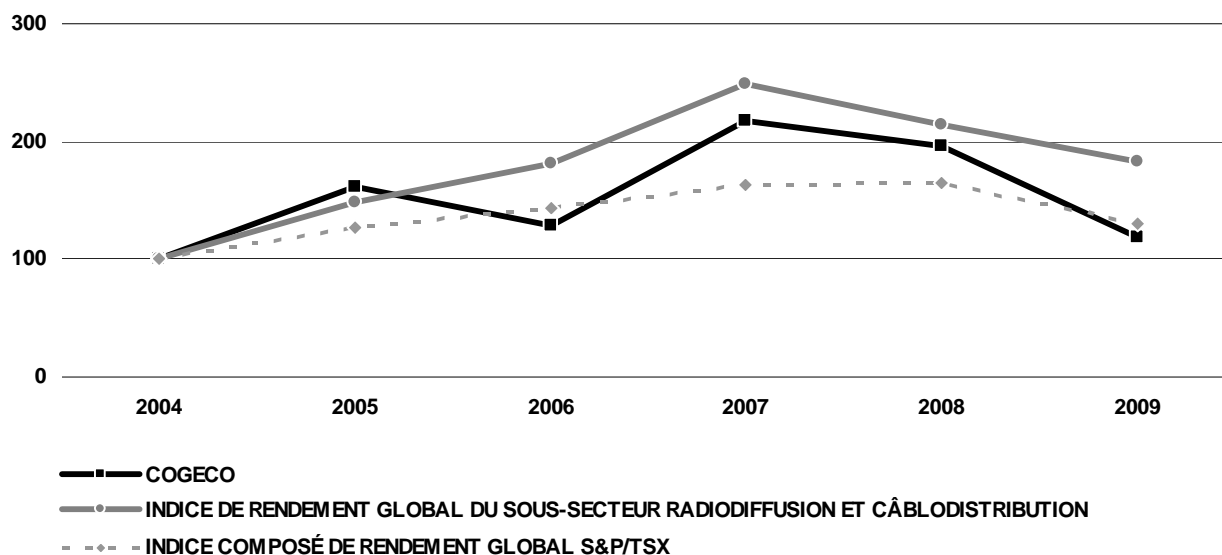
La rémunération ultime qui découle des mesures incitatives à long terme est tributaire de l'évolution du cours des actions après l'octroi des mesures en question. Le programme incite ainsi les participants à donner un rendement qui favorise la création de valeur durable. Le président et chef de la direction suit un processus similaire en vue de recommander les octrois annuels dont bénéficieront chacun des autres hauts dirigeants dans le cadre des régimes d'intéressement à long terme.

REPRÉSENTATION GRAPHIQUE DU RENDEMENT

Le graphique suivant compare le rendement total réalisé par les actionnaires sur les actions subalternes de la Compagnie au rendement total cumulatif de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice du sous-secteur radiodiffusion et câblodistribution de la Bourse de Toronto (la « TSX ») pour la période de cinq ans terminée le 31 août 2009⁽¹⁾.

RENDEMENT TOTAL CUMULATIF SUR CINQ ANS

EXERCICES TERMINÉS LES 31 AOÛT
PLACEMENT EFFECTUÉ LE 31 AOÛT 2004
2004 = 100 \$



(1) EN SUPPOSANT QUE LA VALEUR INITIALE DU PLACEMENT EFFECTUÉ À LA TSX EN ACTIONS SUBALTERNES DE LA COMPAGNIE ÉTAIT DE 100 \$ LE 31 AOÛT 2004. LES CALCULS COMPRENNENT LES DIVIDENDES VERSÉS, MAIS EXCLUENT LES FRAIS DE COURTAGE ET LES IMPÔTS SUR LE REVENU.

EXERCICE TERMINÉ LE 31 AOÛT	2004	2005	2006	2007	2008	2009
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
COGECO	100	161	129	217	196	119
INDICE DE RENDEMENT TOTAL DU SOUS-SECTEUR RADIODIFFUSION ET CÂBLODISTRIBUTION	100	148	181	248	215	183
INDICE COMPOSÉ DE RENDEMENT TOTAL S&P/TSX	100	127	144	163	164	130

RAPPORT ENTRE LA RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS DÉSIGNÉS ET LE RENDEMENT TOTAL RÉALISÉ PAR LES ACTIONNAIRES

L'analyse du rapport entre la rémunération directe totale de M. Audet et le rendement total cumulatif réalisé par les actionnaires de COGECO au cours de la période de cinq exercices terminée le 31 août 2009 démontre un lien très étroit entre ces deux variables.

Étant donné qu'une tranche considérable de la rémunération directe totale de M. Audet est liée aux actions, la fluctuation de la rémunération de ce dernier correspond étroitement à la valeur qui est créée pour les actionnaires de la Compagnie. Il existe un lien similaire entre la rémunération des autres hauts dirigeants désignés et le rendement des actions.

TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau suivant donne des renseignements sur la rémunération globale qui a été versée aux hauts dirigeants désignés pour les deux derniers exercices. Dans la circulaire d'information de l'année dernière, la Compagnie a présenté le tableau récapitulatif de la rémunération conformément aux nouvelles règles même si elle n'était pas tenue de le faire. À des fins de cohérence et pour aider le lecteur à évaluer l'évolution de la rémunération de 2008 à 2009, le tableau suivant donne des renseignements sur la rémunération tant pour l'exercice 2008 que pour l'exercice 2009.

NOM ET POSTE PRINCIPAL	EXERCICE	SALAIRE \$	ATTRIBUTIONS À BASE D' ACTIONS ⁽¹⁾ \$	ATTRIBUTIONS À BASE D' OPTIONS ⁽²⁾ \$	RÉGIMES INCITATIFS ANNUELS \$	VALEUR DES RÉGIMES DE RETRAITE ⁽³⁾ \$	TOUTE AUTRE RÉMUNÉ- RATION ⁽⁴⁾ \$	TOTAL DE LA RÉMUNÉ- RATION \$
LOUIS AUDET PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION	2009	800 000	135 000	150 108	990 000	1 658 000	—	3 733 108
	2008	710 000	191 952	206 454	843 480	477 000	—	2 428 886
PIERRE GAGNÉ ⁽⁶⁾ VICE-PRÉSIDENT, FINANCES ET CHEF DE LA DIRECTION FINANCIÈRE	2009	450 000	67 500	75 054	366 050	291 000	—	1 249 604
	2008	410 000	107 973	116 130	316 880	95 000	—	1 045 983
YVES MAYRAND VICE-PRÉSIDENT, AFFAIRES D'ENTREPRISE	2009	340 000	75 000	84 151	219 200	288 000	—	1 006 351
	2008	302 000	55 986	58 987	231 344	121 000	—	769 317
LOUISE ST-PIERRE ⁽⁵⁾⁽⁶⁾ VICE-PRÉSIDENTE, SERVICE À LA CLIENTÈLE ET EXPLOITATION ONTARIENNE	2009	315 000	—	204 692	244 000	125 000	—	888 692
	2008	290 000	—	125 347	224 000	168 000	—	807 347
RON PERROTTA ⁽⁵⁾ VICE-PRÉSIDENT, MARKETING ET PLANIFICATION STRATÉGIQUE	2009	295 000	—	129 639	188 400	85 000	—	683 039
	2008	263 000	—	152 997	202 400	61 000	—	679 397

(1) LES SOMMES PRÉSENTÉES CORRESPONDENT AUX UNITÉS D' ACTIONS INCITATIVES OCTROYÉES AU PRIX PAR ACTION DE 25,00 \$ ET DE 39,99 \$, SOIT LES COURS DE CLÔTURE DES ACTIONS SUBALTERNES DE COGECO LE 28 OCTOBRE 2008 ET LE 25 OCTOBRE 2007, RESPECTIVEMENT.

(2) LA JUSTE VALEUR À LA DATE DE L'OCTROI DES OPTIONS D' ACHAT D' ACTIONS SUBALTERNES DE COGECO CÂBLE OCTROYÉES AU COURS DE L' EXERCICE 2009 A ÉTÉ CALCULÉE SELON LE MODÈLE D' ÉTABLISSEMENT DES PRIX BINOMIAL. LE FACTEUR BINOMIAL A ÉTÉ ÉTABLI SELON UNE VOLATILITÉ MOYENNE SUR TROIS ANS ET UN RENDEMENT SOUS FORME DE DIVIDENDES SUR UN AN À LA DATE DE L' OCTROI. LE FACTEUR BINOMIAL UTILISÉ POUR L' EXERCICE 2009 CORRESPOND À 33 % DU PRIX DE LEVÉE. ON UTILISE CETTE MÉTHODE D' ÉTABLISSEMENT DE LA JUSTE VALEUR DES OPTIONS OCTROYÉES, ÉTANT DONNÉ QU' ELLE CORRESPOND À LA VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION QUE LE CONSEIL ENTENDAIT VERSER AUX HAUTS DIRIGEANTS DÉSIGNÉS AUX TERMES DE LA POLITIQUE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION GLOBALE DE LA SOCIÉTÉ. CETTE MÉTHODE CORRESPOND À CELLE QUI EST UTILISÉE PAR LES CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION DU COMITÉ LORSQU' ILS ÉVALUENT LES ATTRIBUTIONS À BASE D' ACTIONS EFFECTUÉES PAR D' AUTRES SOCIÉTÉS AUX FINS DE LA COMPARAISON DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE CONCURRENTIELLE. LE TABLEAU SUIVANT PRÉSENTE LES DIFFÉRENCES ENTRE LA JUSTE VALEUR DES OCTROIS (INDIQUÉE DANS LA COLONNE DES ATTRIBUTIONS À BASE D' ACTIONS DU TABLEAU RÉCAPITULATIF DE LA RÉMUNÉRATION) ET LA JUSTE VALEUR ÉTABLIE AUX FINS DES ÉTATS FINANCIERS :

	VALEUR INDIQUÉE DANS LE TABLEAU RÉCAPITULATIF DE LA RÉMUNÉRATION	VALEUR COMPTABLE
LOUIS AUDET	150 108 \$	115 368 \$
PIERRE GAGNÉ	75 054 \$	57 684 \$
YVES MAYRAND	84 151 \$	64 676 \$
LOUISE ST-PIERRE	204 692 \$	157 320 \$
RON PERROTTA	129 639 \$	99 636 \$

LA DIFFÉRENCE ENTRE LA JUSTE VALEUR À LA DATE DE L'OCTROI À DES FINS COMPTABLES ET LA JUSTE VALEUR À LA DATE DE L'OCTROI À DES FINS DE RÉMUNÉRATION QUI EST INDIQUÉE DANS LE TABLEAU RÉCAPITULATIF DE LA RÉMUNÉRATION EST ATTRIBUABLE À L' UTILISATION D' HYPOTHÈSES ET D' ESTIMATIONS DIFFÉRENTES.

- (3) VALEUR DES RÉGIMES DE RETRAITE. VOIR LE « TABLEAU RELATIF AU RÉGIME DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉTERMINÉES ».
- (4) LES AVANTAGES N'EXCÉDANT PAS LE MOINDRE DE 50 000 \$ ET DE 10 % DU SALAIRE NE SONT PAS DIVULGUÉS.
- (5) RÉMUNÉRATION PAYABLE PAR COGECO CÂBLE.
- (6) APRÈS LA MISE EN ŒUVRE DE LA NOUVELLE STRUCTURE ORGANISATIONNELLE, LE 1^{ER} SEPTEMBRE 2009, M. PIERRE GAGNÉ A ÉTÉ NOMMÉ VICE-PRÉSIDENT PRINCIPAL ET CHEF DE LA DIRECTION FINANCIÈRE ET M^{ME} LOUISE ST-PIERRE A ÉTÉ NOMMÉE VICE-PRÉSIDENTE PRINCIPALE, SERVICES RÉSIDENTIELS.

OCTROIS AUX TERMES DES RÉGIMES D'INTÉRESSEMENT

Le tableau suivant présente, pour chaque octroi, toutes les options d'achat d'actions n'ayant pas été levées et les unités d'actions incitatives qui ne sont pas acquises à leur détenteur pour l'exercice terminé le 31 août 2009. Grâce à ces options et sous réserve des restrictions applicables en matière d'acquisition, les hauts dirigeants désignés ont le droit d'acquérir des actions subalternes de COGECO ou des actions subalternes à droit de vote de Cogeco Câble, selon le cas, aux termes du régime d'options d'achat d'actions applicable.

NOM	OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS OCTROYÉES				OCTROIS LIÉS AUX ACTIONS	
	TITRES SOUS-JACENTS AUX OPTIONS NON LEVÉES #	PRIX DE LEVÉE DE L'OPTION ⁽²⁾ \$	DATE D'EXPIRATION DE L'OPTION	VALEUR DES OPTIONS EN JEU NON LEVÉES ⁽³⁾ \$	ACTIONS OU UNITÉS D'ACTIONS NON ACQUISES #	VALEUR AU MARCHÉ OU VALEUR DE RÉGLEMENT DES OCTROIS LIÉS AUX ACTIONS QUI NE SONT PAS ACQUISES \$
LOUIS AUDET	19 400 ⁽¹⁾	37,50	20 octobre 2010	—	20 800	417 248
	26 000 ⁽¹⁾	20,95	19 octobre 2011	—		
	20 000 ⁽⁴⁾	23,45	18 octobre 2011	73 600		
	10 000 ⁽⁴⁾	16,80	17 octobre 2013	103 300		
	7 800 ⁽⁴⁾	15,70	4 décembre 2013	89 154		
	21 500 ⁽⁴⁾	21,50	15 octobre 2014	121 045		
	18 000 ⁽⁴⁾	29,05	21 octobre 2015	—		
	28 500 ⁽⁴⁾	26,63	13 octobre 2016	14 250		
	32 000 ⁽⁴⁾⁽⁵⁾	26,63	13 octobre 2016	16 000		
	11 200 ⁽⁴⁾	49,82	26 octobre 2017	—		
13 200 ⁽⁴⁾	34,46	29 octobre 2018	—			
PIERRE GAGNÉ	6 100 ⁽¹⁾	37,50	22 octobre 2010	—	11 400	228 684
	10 000 ⁽¹⁾	20,95	19 octobre 2011	—		
	300 ⁽⁴⁾	7,05	18 octobre 2012	6 024		
	6 400 ⁽⁴⁾	16,80	17 octobre 2013	66 112		
	3 600 ⁽⁴⁾	15,70	4 décembre 2013	41 148		
	7 000 ⁽⁴⁾	21,50	15 octobre 2014	39 410		
	6 000 ⁽⁴⁾	29,05	21 octobre 2015	—		
	16 000 ⁽⁴⁾	26,63	13 octobre 2016	8 000		
	18 000 ⁽⁴⁾⁽⁵⁾	26,63	13 octobre 2016	9 000		
	6 300 ⁽⁴⁾	49,82	26 octobre 2017	—		
6 600 ⁽⁴⁾	34,46	29 octobre 2018	—			
YVES MAYRAND	6 411 ⁽¹⁾	37,50	20 octobre 2010	—	7 800	156 468
	6 000 ⁽¹⁾	20,95	19 octobre 2011	—		
	4 800 ⁽⁴⁾	16,80	17 octobre 2013	49 584		
	2 400 ⁽⁴⁾	15,70	4 décembre 2013	27 432		
	6 000 ⁽⁴⁾	21,50	15 octobre 2014	33 780		
	5 000 ⁽⁴⁾	29,05	21 octobre 2015	—		
	9 100 ⁽⁴⁾	26,63	13 octobre 2016	4 550		
	14 000 ⁽⁴⁾⁽⁵⁾	26,63	13 octobre 2016	7 000		
	3 200 ⁽⁴⁾	49,82	26 octobre 2017	—		
7 400 ⁽⁴⁾	34,46	29 octobre 2018	—			

NOM	OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS OCTROYÉES				OCTROIS LIÉS AUX ACTIONS	
	TITRES SOUS-JACENTS AUX OPTIONS NON LEVÉES	PRIX DE LEVÉE DE L'OPTION ⁽²⁾	DATE D'EXPIRATION DE L'OPTION	VALEUR DES OPTIONS EN JEU NON LEVÉES ⁽³⁾	ACTIONS OU UNITÉS D'ACTIONS NON ACQUISES	VALEUR AU MARCHÉ OU VALEUR DE RÉGLEMENT DES OCTROIS LIÉS AUX ACTIONS QUI NE SONT PAS ACQUIS
	#	\$		\$	#	\$
LOUISE ST-PIERRE	10 000 ⁽⁴⁾	29,05	21 octobre 2015	—	—	—
	20 000 ⁽⁴⁾	26,63	13 octobre 2016	10 000		
	3 500 ⁽⁴⁾⁽⁵⁾	26,63	13 octobre 2016	1 750		
	6 800 ⁽⁴⁾	49,82	26 octobre 2017	—		
	18 000 ⁽⁴⁾	34,46	29 octobre 2018	—		
RON PERROTTA	2 400 ⁽⁴⁾	21,50	15 octobre 2014	13 512	—	—
	4 000 ⁽⁴⁾	29,05	21 octobre 2015	—		
	9 600 ⁽⁴⁾	26,63	13 octobre 2016	4 800		
	134 ⁽⁴⁾⁽⁵⁾	26,63	13 octobre 2016	67		
	8 300 ⁽⁴⁾	49,82	26 octobre 2017	—		
	11 400 ⁽⁴⁾	34,46	29 octobre 2018	—		

- (1) TITRE SOUS-JACENT : ACTIONS SUBALTERNES DE LA COMPAGNIE.
- (2) D'APRÈS LE COURS DE CLÔTURE À LA TSX LE JOUR DE BOURSE AYANT PRÉCÉDÉ LA DATE D'OCTROI DES OPTIONS DE COGECO OU COGECO CÂBLE, SELON LE CAS.
- (3) LA VALEUR DES OPTIONS EN JEU NON LEVÉES DE LA COMPAGNIE OU DE COGECO CÂBLE EN FIN D'EXERCICE EST LA DIFFÉRENCE ENTRE LE PRIX DE LEVÉE DE L'OPTION ET LE COURS DE CLÔTURE DU TITRE SOUS-JACENT À LA TSX LE 31 AOÛT 2009, QUI S'EST ÉTABLI À 20,06 \$ L'ACTION POUR COGECO ET À 27,13 \$ L'ACTION POUR COGECO CÂBLE.
- (4) TITRE SOUS-JACENT : ACTIONS SUBALTERNES À DROIT DE VOTE DE COGECO CÂBLE.
- (5) OCTROI EXTRAORDINAIRE D'OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS CONSENTIES AFIN DE RÉCOMPENSER LES EFFORTS EXCEPTIONNELS DÉPLOYÉS PAR LES PERSONNES CLÉS QUI ONT CONTRIBUÉ À L'ACQUISITION DE CABOVISÃO. VOIR LA RUBRIQUE INTITULÉE « OCTROI EXTRAORDINAIRE D'OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS ».

OCTROIS AUX TERMES DES RÉGIMES D'INTÉRESSEMENT – VALEUR ACQUISE OU RÉALISÉE AU COURS DE L'EXERCICE

Le tableau suivant résume, pour chacun des hauts dirigeants désignés, la valeur globale réalisée au moment où des options leur sont devenues acquises au cours de l'exercice terminé le 31 août 2009. Aucune unité d'actions incitatives leur appartenant ne leur est devenue acquise au cours de l'exercice.

NOM	OPTIONS OCTROYÉES ⁽¹⁾ VALEUR ACQUISE AU COURS DE L'EXERCICE \$
LOUIS AUDET	43 059
PIERRE GAGNÉ	18 482
YVES MAYRAND	14 666
LOUISE ST-PIERRE	15 010
RON PERROTTA	15 179

- (1) TITRE SOUS-JACENT : ACTIONS SUBALTERNES À DROIT DE VOTE DE COGECO CÂBLE INC.

RÉGIMES D'OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS

RÉGIME D'OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS DE LA COMPAGNIE

Le régime d'options d'achat d'actions actuel de la Compagnie (le « régime d'options de la Compagnie ») a été adopté en 1985, puis modifié en 1988, 1995, 2000, 2002, 2003, 2006 et 2009. Le régime d'options de la Compagnie permet au conseil d'administration de la Compagnie d'octroyer aux employés clés à temps plein et aux dirigeants de la Compagnie et de ses filiales, des options visant jusqu'à 1 545 700 actions subalternes représentant 10,3 % des actions subalternes en circulation de la Compagnie. Au 23 octobre 2009, un nombre total de 79 650 actions subalternes pouvaient être émises aux termes des options octroyées en circulation, soit 0,5 % des actions subalternes en circulation, et 401 367 actions subalternes supplémentaires pouvaient être émises, soit 2,7 % des actions subalternes en circulation.

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

Les options sont généralement acquises à leur détenteur en blocs égaux successifs sur une période maximale de quatre ans commençant à la date de l'octroi. Toutefois, le comité des ressources humaines a établi, à l'égard des options octroyées à compter d'octobre 2009, que la période d'acquisition sera prolongée de manière que les options deviennent acquises à leur détenteur en blocs égaux du premier au cinquième anniversaires de la date de l'octroi. Le conseil d'administration de la Compagnie peut, à sa discrétion, devancer l'acquisition des options émises aux termes du régime d'options de la Compagnie en cas de vente de l'actif de la Compagnie, de fusion de la Compagnie ou de Cogeco Câble avec une autre entité ou au sein d'une autre entité, de la répartition de l'actif de la Compagnie ou de Cogeco Câble ou d'une offre publique d'achat visant les actions de la Compagnie ou de Cogeco Câble.

Les options doivent être levées à l'intérieur de leur durée, qui ne peut prendre fin plus de dix ans après la date de l'octroi. Les options octroyées à un employé qui est congédié pour un motif valable prennent fin immédiatement de sorte que ce dernier n'a aucun droit à compter de ce moment d'en lever quelque partie que ce soit. L'employé dont l'emploi prend fin pour une autre raison pourra lever les options qui lui ont été octroyées et qui lui sont acquises pendant la période de 30 jours suivant la date de la cessation de son emploi ou à l'intérieur d'un délai supplémentaire de 150 jours qui pourrait être consenti à la discrétion du président et chef de la direction de la Compagnie. L'employé qui prend sa retraite peut lever ses options, dans la mesure où il a le droit de le faire à ce moment-là, à quelque moment que ce soit pendant la période de trois mois suivant son départ à la retraite. En cas de décès d'un employé, les représentants personnels de celui-ci pourront lever ses options, dans la mesure où l'employé avait le droit de le faire au moment de son décès, à quelque moment que ce soit pendant la période de 12 mois suivant la date du décès. Les options ne sont pas cessibles. Aucune personne ne peut détenir des options visant plus de 5 % des actions subalternes alors émises et en circulation.

Les modifications au régime d'options de la Compagnie qui ont été approuvées à l'assemblée annuelle et extraordinaire de décembre 2006 comprennent un mécanisme d'aliénation automatique, qui permet à un détenteur d'options de choisir d'autoriser un tiers, pendant les six derniers mois de la période de levée de ses options, à l'entière discrétion du tiers, à lever la totalité des options du détenteur qui n'ont pas été levées, à vendre, sous réserve de certaines dispositions du régime d'options, la totalité des actions subalternes achetées dans le cadre de la levée, et à verser au détenteur d'options le produit de la vente, moins la somme payée pour effectuer une telle levée et les frais de courtage applicables. Ce mécanisme vise à permettre au détenteur d'options de faire en sorte que ses options n'expirent pas sans avoir été levées si une période d'interdiction est imposée pendant les six derniers mois de la période de levée ou pendant une période plus longue jusqu'à ce que la Compagnie divulgue certains renseignements importants.

En outre, ces modifications permettent au conseil d'administration d'apporter certaines modifications sans l'approbation des actionnaires, mais il est entendu que les modifications suivantes doivent être approuvées par les actionnaires :

- (i) l'augmentation du nombre d'actions subalternes réservées à des fins d'émission aux termes du régime d'options;
- (ii) la réduction du prix d'achat ou la prorogation de la date d'expiration d'une option détenue par un initié;
- (iii) l'ajout d'une disposition relative à des unités d'actions différées ou faisant l'objet de restrictions ou d'autres dispositions qui feraient en sorte que des actions subalternes de la Compagnie seraient émises à un détenteur d'options sans contrepartie en espèces pour la Compagnie.

Aucune option n'a été octroyée aux hauts dirigeants désignés de la Compagnie dans le cadre du régime d'options de la Compagnie, au cours de l'exercice terminé le 31 août 2009.

RÉGIME D'OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS DE COGECO CÂBLE

Cogeco Câble a un régime d'options d'achat d'actions dont les modalités sont essentiellement similaires à celles du régime d'options de la Compagnie. Ce régime est décrit dans la circulaire d'information relative à l'assemblée annuelle de Cogeco Câble qui aura lieu le 10 décembre 2009, que l'on peut consulter sur le site Web de SEDAR, au www.sedar.com.

RÉGIMES D'UNITÉS D'ACTIONS INCITATIVES

RÉGIME D'UNITÉS D'ACTIONS INCITATIVES DE LA COMPAGNIE

Le régime d'unités d'actions incitatives à l'intention des dirigeants et de certains employés désignés (le « régime d'unités d'actions incitatives ») a été adopté en 2006 et modifié en 2009. Ce régime a été mis sur pied afin a) d'offrir une mesure incitative sous forme de primes aux dirigeants et à d'autres employés clés du groupe COGECO ayant contribué à la création de valeur économique pour les actionnaires du groupe COGECO, b) de s'assurer que ces employés admissibles participent jusqu'à un certain point à la valeur créée pour les actionnaires, c) d'inciter ces employés admissibles à demeurer au sein du groupe COGECO et à continuer d'y fournir leur apport et d) d'offrir à ces employés admissibles une rémunération globale qui est concurrentielle par rapport à celle que touchent les personnes qui occupent des postes similaires sur les marchés où le groupe COGECO recrute des dirigeants et des professionnels. À ces fins, le « groupe COGECO » désigne la Compagnie et les membres de son groupe (excluant Cogeco Câble, les filiales de celle-ci et les entreprises qu'elle contrôle). Le comité des ressources humaines, qui administre le régime d'unités d'actions incitatives, désigne les employés qui y sont admissibles. Le conseil ou le comité des ressources humaines peut octroyer des unités (les « unités d'actions incitatives ») à un participant, dont la valeur est établie selon le cours de clôture d'une action subalterne de la Compagnie à la TSX le jour de bourse ayant précédé la date de l'octroi et verse au fiduciaire une somme suffisante pour permettre à celui-ci d'acheter des actions d'une valeur équivalente qui seront détenues pour le compte du participant. La période durant laquelle les unités sont détenues avant que le règlement soit fait pour le compte du participant est de trois ans, moins un jour, après la date à laquelle les unités ont été octroyées au participant, sous réserve d'une prolongation dans certaines circonstances. L'actif du régime est détenu et administré par Société de fiducie Computershare du Canada, à titre de fiduciaire.

Afin d'être admissible au règlement de ses unités à la fin de la période mentionnée ci-dessus, le participant doit être au service actif d'un membre du groupe COGECO au moment fixé pour le règlement. Sauf en cas de décès, d'invalidité permanente, de départ à l'âge normal de la retraite, de congédiement non motivé ou de changement de contrôle de la Compagnie ou de Cogeco Câble, le participant perd le règlement des unités qui ne lui sont pas acquises au moment de sa cessation d'emploi. Selon les directives de la Compagnie, les unités perdues peuvent demeurer au sein du régime et servir à des octrois futurs à de nouveaux participants ou aux participants actuels ou encore être vendues, le produit net étant versé à la Compagnie.

Les participants ne sont pas considérés comme des actionnaires de COGECO et n'ont aucun droit de le devenir du simple fait qu'ils détiennent des unités.

RÉGIME D'UNITÉS D'ACTIONS INCITATIVES DE COGECO CÂBLE

Cogeco Câble a un régime d'unités d'actions incitatives dont les modalités sont essentiellement similaires à celles du régime d'unités d'actions incitatives de la Compagnie. Ce régime est décrit dans la circulaire d'information relative à l'assemblée annuelle de Cogeco Câble qui aura lieu le 10 décembre 2009, que l'on peut consulter sur le site Web de SEDAR, au www.sedar.com.

TITRES DONT L'ÉMISSION A ÉTÉ AUTORISÉE AUX TERMES DES RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION À BASE DE TITRES DE PARTICIPATION

Le tableau suivant présente, en date du 28 octobre 2009, les régimes de rémunération aux termes desquels des titres de participation de la Compagnie peuvent être émis.

CATÉGORIE DE RÉGIME	NOMBRE DE TITRES DEVANT ÊTRE ÉMIS AU MOMENT DE LA LEVÉE DES OPTIONS OU DE L'EXERCICE DES BONS DE SOUSCRIPTION OU DROITS EN CIRCULATION #	PRIX DE LEVÉE OU D'EXERCICE MOYEN PONDÉRÉ DES OPTIONS, BONS OU DROITS EN CIRCULATION \$	NOMBRE DE TITRES POUVANT SERVIR AUX ÉMISSIONS FUTURES EN VERTU DE RÉGIMES (À L'EXCLUSION DES TITRES INDICQUÉS DANS LA PREMIÈRE COLONNE) #
RÉGIME D'OPTIONS DE LA COMPAGNIE APPROUVÉ PAR LES ACTIONNAIRES	79 650	27,76	401 367
TOTAL	79 650	27,76	401 367

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

ENTENTES DE RETRAITE

RÉGIME DE BASE

La Compagnie et sa filiale, Cogeco Câble, offrent à leurs hauts dirigeants un régime de retraite contributif à prestations déterminées (le « régime de base »).

Les dirigeants contribuent au régime un montant maximum de 3 500 \$ par année. Les rentes de retraite sont payables sans réduction à l'âge normal de la retraite, soit 62 ans. D'après le niveau de rémunération des dirigeants, la prestation de retraite normale est égale à la rente maximale prescrite par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada). Si le dirigeant prend sa retraite avant l'âge de 62 ans, sa rente sera réduite de 0,5 % par mois de la différence entre la date de son départ à la retraite et la date de la retraite normale. Les dirigeants ne peuvent prendre leur retraite avant l'âge de 52 ans. La rente de retraite peut être reportée, mais pas au delà de l'âge de 71 ans, auquel cas elle sera réévaluée pour tenir compte de la période pendant laquelle elle a été reportée par rapport à l'âge normal de la retraite. Les rentes sont versées sous forme de rentes viagères non coordonnées avec les régimes publics et sont garanties pour une période de 10 ans.

PROGRAMME D'ALLOCATION SUPPLÉMENTAIRE APRÈS RETRAITE POUR LES HAUTS DIRIGEANTS DÉSIGNÉS

En plus du régime de retraite en vigueur, la Compagnie maintient un programme d'allocation supplémentaire après retraite pour les hauts dirigeants désignés de la Compagnie (le « programme d'allocation supplémentaire ») qui vise à ajouter un certain pourcentage du revenu avant retraite en excédent du montant payable aux termes du régime de base et dont certaines modalités varient selon que les hauts dirigeants désignés sont entrés en fonction avant ou après le 1^{er} septembre 2002. Le programme d'allocation supplémentaire n'est pas capitalisé. La rente normale payable à un haut dirigeant désigné correspond à 2 % de la moyenne de son salaire, moins le plafond fixé par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada), pour chaque année de service créditée aux termes du programme.

Les rentes de retraite indiquées sont payables sans réduction à l'âge normal de la retraite, soit 62 ans. Le programme est fondé sur la moyenne des cinq salaires annuels les plus élevés réalisés par les hauts dirigeants désignés. Pour le haut dirigeant désigné qui est entré au service de la Compagnie avant le 1^{er} septembre 2002, le « salaire » est défini comme étant le salaire de base, les primes et les commissions et la tranche imposable de l'indemnité de voiture versés au cours de l'exercice pertinent et, pour le haut dirigeant désigné qui est entré au service de la Compagnie après le 1^{er} septembre 2002, il est défini comme étant seulement le salaire de base pour l'exercice pertinent. Si le dirigeant prend sa retraite avant l'âge de 62 ans, sa rente sera réduite de 0,5 % par mois de la différence entre la date de son départ à la retraite et la date normale de la retraite. Les hauts dirigeants désignés ne peuvent prendre leur retraite avant l'âge de 52 ans. Les rentes sont versées sous forme de rentes viagères non coordonnées avec les régimes publics et sont garanties pour une période de 10 ans.

TABLEAU RELATIF AU RÉGIME DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉTERMINÉES

Le tableau suivant présente, pour chacun des hauts dirigeants désignés, le nombre d'années de service créditées à la fin de l'exercice terminé le 31 août 2009, les rentes à vie annuelles payables selon le nombre d'année de service créditées à la fin de l'exercice et prévues à l'âge de 65 ans, l'obligation cumulée au début de l'exercice et à la fin de l'exercice et la différence entre ces deux sommes répartie entre les changements compensatoires et non compensatoires.

NOM (A)	ANNÉES DE SERVICE CRÉDITÉES À LA FIN DE L'EXERCICE #	RENTES DE RETRAITE À VIE ANNUELLES PAYABLES		OBLIGATION CUMULÉE AU DÉBUT DE L'EXERCICE \$	COMPENSATOIRE \$	NON COMPENSATOIRE \$	OBLIGATION CUMULÉE À LA FIN DE L'EXERCICE \$
	(B)	À LA FIN DE L'EXERCICE \$ (C1)	À L'ÂGE DE 65 ANS \$ (C2)	(D)	(E)	(F)	(G)
LOUIS AUDET	28,3 / 28,3	742 000	921 000	6 772 000	1 658 000	283 000	8 713 000
PIERRE GAGNÉ	13,8 / 13,8	167 000	329 000	1 348 000	291 000	49 000	1 688 000
YVES MAYRAND	18,7 / 20,5	192 000	260 000	1 750 000	288 000	69 000	2 107 000
LOUISE ST-PIERRE	10,3 / 10,3	87 000	182 000	779 000	125 000	27 000	931 000
RON PERROTTA	7,5 / 7,5	64 000	219 000	388 000	85 000	16 000	489 000

Dans le tableau qui précède, tous les chiffres se rapportent au régime de base et au programme d'allocation supplémentaire, sauf le premier chiffre de la colonne (B) qui correspond aux années de service créditées du régime de base alors que l'autre chiffre correspond aux années de service créditées du programme d'allocation supplémentaire. Les rentes de retraite à vie annuelles illustrées aux colonnes (C1) et (C2) sont estimées d'après la rémunération moyenne du haut dirigeant désigné au 31 août 2009 et selon le plafond fiscal applicable pour 2009. Le changement compensatoire indiqué à la colonne (E) correspond au coût des prestations au titre des services rendus au cours de l'exercice, déduction faite des cotisations salariales, plus l'effet de la différence entre la rémunération réelle et estimative et le coût en question. Le changement non compensatoire indiqué à la colonne (F) comprend tous les éléments qui ne sont pas compensatoires, comme l'évolution des hypothèses actuarielles, des cotisations salariales et de l'intérêt sur l'obligation et le coût des prestations au titre des services rendus au cours de l'exercice.

Il importe de noter que les obligations cumulées et les changements compensatoires et non compensatoires ont été calculés selon les hypothèses et les méthodes que la Compagnie utilise pour dresser ses états financiers, en particulier un taux d'actualisation de 6,0 % applicable au début de l'exercice 2009 et de 6,25 % à la fin de l'exercice. Les sommes indiquées dans le tableau ci-dessus sont des estimations qui ont été dressées d'après des hypothèses qui peuvent varier au fil du temps.

INDEMNITÉS DE CESSATION D'EMPLOI ET EN CAS DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE

Quatre des hauts dirigeants désignés, MM. Gagné, Mayrand et Perrotta et M^{me} Louise St-Pierre, ont conclu des contrats d'emploi d'une durée indéterminée avec la Compagnie. Conformément à ces contrats, chacune de ces personnes, en plus de son salaire de base, est admissible à une prime annuelle établie selon les critères de rendement décrits ci-dessus. Chacune d'entre elles peut recevoir des options d'achat d'actions ou des unités d'actions incitatives aux termes des régimes d'intéressement à long terme décrits ci-haut. Ces quatre contrats d'emploi prévoient aussi, en cas de cessation d'emploi involontaire, sauf s'il s'agit d'un congédiement pour un motif valable, le versement d'une somme pouvant atteindre jusqu'à 24 mois de la rémunération annuelle de l'année précédente.

Chaque personne est également admissible au régime de rémunération spéciale pour les membres de la haute direction décrit ci-après en cas de changement de contrôle de la Compagnie (le « régime spécial »). Ce régime spécial a été mis sur pied par la Compagnie en 2000. Il a pour objectif d'indemniser les membres de la haute direction en cas de changement de contrôle de la Compagnie qui pourrait mettre en péril l'emploi de ces derniers, au moyen d'une prime de départ, de la poursuite des avantages sociaux, du devancement des droits de levée des options et de mesures de protection connexes en cas de changement de contrôle de la Compagnie entraînant la cessation de leur emploi (c.-à-d. un « événement déclencheur double »). À cette fin, un « changement de contrôle » surviendrait, par exemple, si la famille Audet cessait d'avoir le droit d'exprimer la majorité des voix rattachées aux actions comportant droit de vote de COGECO ou si COGECO cessait d'avoir le droit d'exercer la majorité des voix rattachées aux actions comportant droit de vote de Cogeco Câble. Les dispositifs de protection prévus dans le régime spécial s'appliquent, en ce qui a trait à l'admissibilité, à la direction principale de la Compagnie, y compris les hauts dirigeants désignés. En particulier, l'indemnisation au moyen de la prime de départ (y compris le salaire et les primes) prévue aux termes du régime spécial correspond à 36 mois dans le cas du président et chef de la direction de la Compagnie et à 24 mois dans le cas des autres hauts dirigeants désignés et de certains autres membres de la direction.

Le tableau suivant résume les versements estimatifs et la valeur des avantages sociaux offerts en cas de cessation d'emploi, y compris en cas de changement de contrôle, aux hauts dirigeants désignés.

NOM	CHANGEMENT DE CONTRÔLE ET CESSATION D'EMPLOI				DÉMISSION OU CONGÉDIEMENT MOTIVÉ				CONGÉDIEMENT NON MOTIVÉ			
	VALEUR DU RILT ⁽¹⁾ SUPPLÉMENTAIRE		AUTRES AVANTAGES SOCIAUX	TOTAL	VALEUR DU RILT ⁽¹⁾ SUPPLÉMENTAIRE		AUTRES AVANTAGES SOCIAUX	TOTAL	VALEUR DU RILT ⁽¹⁾ SUPPLÉMENTAIRE		AUTRES AVANTAGES SOCIAUX	TOTAL
	TRANCHE EN ESPÈCES	DE CGO OU DE CCA			TRANCHE EN ESPÈCES	DE CGO OU DE CCA			TRANCHE EN ESPÈCES	DE CGO OU DE CCA		
LOUIS AUDET	4 200 000	417 248/ 5 700	881 228	5 504 176	—	—	—	—	—	—	—	—
PIERRE GAGNÉ	1 350 000	228 684/ 3 200	228 568	1 810 452	—	—	—	—	1 023 689	228 684/0	27 603	1 279 977
YVES MAYRAND	952 000	156 468/ 1 820	246 000	1 356 288	—	—	—	—	933 352	156 468/0	34 300	1 124 120
LOUISE ST-PIERRE	882 000	0/4 000	191 370	1 077 370	—	—	—	—	428 333	0/0	16 823	444 667
RON PERROTTA	826 000	0/3 200	140 266	969 466	—	—	—	—	271 483	0/0	11 433	282 917

(1) RILT S'ENTEND DU RÉGIME D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME. DES OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS OU DES UNITÉS D' ACTIONS INCITATIVES SUPPLÉMENTAIRES PEUVENT ÊTRE LEVÉES EN CAS DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE OU DE CONGÉDIEMENT NON MOTIVÉ.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le conseil établit la rémunération des administrateurs d'après les recommandations du comité des ressources humaines.

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Le tableau suivant présente les provisions annuelles et les jetons de présence payables aux administrateurs de COGECO au 31 août 2009 aux termes de la politique en matière de rémunération des administrateurs des personnes morales du groupe COGECO.

PROVISION ANNUELLE EN ESPÈCES				JETON DE PRÉSENCE PAR ASSEMBLÉE ⁽¹⁾		
PRÉSIDENT DU CONSEIL	PRÉSIDENT DU COMITÉ DE VÉRIFICATION	PRÉSIDENT DES AUTRES COMITÉS	ADMINISTRATEUR ⁽²⁾	CONSEIL	COMITÉ DE VÉRIFICATION	AUTRES COMITÉS
75 000 \$	7 500 \$	6 000 \$	24 000 \$	1 000 \$	1 500 \$	1 000 \$

(1) LE JETON DE PRÉSENCE APPLICABLE À UNE ASSEMBLÉE CONJOINTE DE COGECO ET DE COGECO CÂBLE EST ASSUMÉ EN PARTS ÉGALES PAR LES DEUX COMPAGNIES.

(2) L'ADMINISTRATEUR QUI SIÈGE AU CONSEIL DE COGECO OU DE COGECO CÂBLE, MAIS NON AUX DEUX, TOUCHE UNE PROVISION ANNUELLE PLUS ÉLEVÉE, QUI S'ÉLÈVE À 38 000 \$.

La Compagnie paie les frais de déplacement que les administrateurs engagent pour participer aux assemblées du conseil ou des comités. La Compagnie alloue également un montant additionnel de 1 000 \$ aux membres du conseil qui ne résident pas au Québec ou en Ontario pour chaque voyage aller-retour qu'ils doivent faire pour assister à une ou des assemblées de la Compagnie.

La Compagnie n'octroie pas d'options d'achat d'actions aux administrateurs à titre de rémunération.

RÉMUNÉRATION TOTALE VERSÉE AUX ADMINISTRATEURS AU COURS DU DERNIER EXERCICE FINANCIER

Huit administrateurs, qui ne sont ni dirigeants ni employés de la Compagnie, ont reçu 394 500 \$ au total pour les services qu'ils ont fournis en qualité d'administrateurs de la Compagnie au cours de l'exercice terminé le 31 août 2009. Cinq de ces administrateurs, soit MM. Claude A. Garcia, David McAusland et Jan Peeters et M^{mes} Jacqueline L. Boutet et Germaine Gibara ont également agi à titre d'administrateurs de Cogeco Câble et ont reçu, selon des ententes de rémunération similaires, un montant totalisant 229 500 \$ pour leurs services en tant qu'administrateurs de Cogeco Câble au cours de l'exercice terminé le 31 août 2009, tel qu'il est décrit dans la circulaire d'information de Cogeco Câble en vue de son assemblée annuelle du 10 décembre 2009.

TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le tableau suivant résume la rémunération versée à chacun des administrateurs pour l'exercice financier 2009.

NOM	RÉMUNÉRATION VERSÉE	UNITÉS D' ACTIONS	TOTAL DE LA
	EN ESPÈCES	DIFFÉRÉES ⁽¹⁾	RÉMUNÉRATION
	\$	\$	\$
LOUIS AUDET ⁽²⁾	—	—	—
MARIO BERTRAND	15 000	38 000	53 000
JACQUELINE L. BOUTET	45 500	—	45 500
ANDRÉ BROUSSEAU	14 500	38 000	52 500
PIERRE L. COMTOIS	17 500	45 500	63 000
CLAUDE A. GARCIA	9 500	27 000	36 500
GERMAINE GIBARA	9 500	24 000	33 500
DAVID MCAUSLAND	15 250	20 250	35 500
JAN PEETERS	56 250	18 750	75 000

(1) CHACUN DES ADMINISTRATEURS PEUT CHOISIR DE RECEVOIR LA TOTALITÉ OU UNE PARTIE DE SA PROVISION ANNUELLE SOUS FORME D'UNITÉS D' ACTIONS DIFFÉRÉES, COMME IL EST INDIQUÉ CI-APRÈS À LA RUBRIQUE « RÉGIME D' UNITÉS D' ACTIONS DIFFÉRÉES ».

(2) LOUIS AUDET EST PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION DE LA COMPAGNIE ET NE TOUCHE AUCUNE RÉMUNÉRATION À TITRE D'ADMINISTRATEUR.

RÉGIME D'UNITÉS D' ACTIONS DIFFÉRÉES

En avril 2007, la Compagnie a mis sur pied un régime d'unités d'actions différées (le « régime d'unités ») afin de faciliter le recrutement d'administrateurs compétents et le maintien en fonction de ceux-ci. Chaque membre actuel ou nouveau membre du conseil peut choisir par écrit, avant l'année à laquelle sa provision annuelle se rapporte, de toucher un pourcentage de sa provision annuelle sous forme d'unités d'actions différées (les « unités ») et de toucher le reste, s'il y a lieu, en espèces. Le nombre d'unités qu'un membre a le droit de recevoir au cours d'une année correspond au pourcentage que ce dernier a choisi, multiplié par le montant de sa provision annuelle et divisé par le prix par action applicable. À cette fin, le prix par action applicable correspond au cours de clôture moyen d'une action subalterne à la TSX pendant la période de 20 jours de bourse consécutifs ayant précédé la veille de la date de l'octroi. Des équivalents de dividendes sont octroyés à l'égard des unités comme si le membre était un porteur inscrit d'actions subalternes à la date de référence pertinente et crédités à son compte sous forme d'unités (ou de fractions d'unités) supplémentaires.

Lorsqu'un administrateur cesse de siéger au conseil, il peut, dans les sept jours suivants, choisir de toucher, déduction faite des retenues d'impôt applicables, (i) une somme en espèces correspondant au nombre d'unités créditées à son compte à la date de sa cessation d'emploi, multipliée par le prix par action à la date de cessation, (ii) des actions subalternes achetées pour son compte sur le marché libre par un courtier ou (iii) une combinaison des deux. Si l'administrateur n'a pas donné d'avis de rachat, il sera réputé avoir choisi de toucher une somme en espèces. En cas de décès d'un administrateur, aucun avis de rachat ne sera requis et la Compagnie versera une somme en espèces forfaitaire, dans les 90 jours du décès, au fiduciaire, à l'administrateur ou à tout autre représentant personnel de cette personne. La somme en espèces forfaitaire correspond à la somme en espèces que l'administrateur aurait touchée s'il avait cessé de siéger au conseil à cette date. Le régime est administré par le comité des ressources humaines.

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS OU D'UNITÉS D' ACTIONS DIFFÉRÉES DES ADMINISTRATEURS

Tous les administrateurs actuels sont propriétaires d'actions subalternes ou d'unités d'actions différées de la Compagnie.

Afin de mettre en œuvre les pratiques exemplaires en matière de gouvernance, on s'attend, depuis le 13 octobre 2006, à ce que les administrateurs cumulent des actions subalternes de la Compagnie ou détiennent des unités d'actions différées d'une valeur correspondant au moins au triple de leur provision annuelle de base (qui s'établit actuellement à 24 000 \$ dans le cas des administrateurs qui siègent aux conseils de la Compagnie et de Cogeco Câble, à 38 000 \$ dans le cas des administrateurs qui siègent seulement au conseil de la Compagnie et à 75 000 \$ dans le cas du président du conseil). Le président du conseil, dont la provision globale tient compte de son rôle directorial, est assujéti à la même attente. Les administrateurs ont désormais un délai de cinq ans à compter de la date à laquelle ils ont été élus pour la première fois ou de la date de prise d'effet de cette politique, le 13 octobre 2006, selon la dernière de ces dates, pour répondre à cette attente. Sur les neuf administrateurs actuels, tous les administrateurs admissibles remplissent cette attente en matière d'actionnariat minimal, à l'exception de M^{me} Gibara et de MM. Bertrand et Peeters qui ont jusqu'au 13 octobre 2011 pour s'y conformer.

Le tableau suivant présente la participation en actions, en options d'achat d'actions et en unités d'actions différées de la Compagnie de chaque administrateur aux 31 août 2009 et 2008 et l'évolution de cette participation au cours du dernier exercice :

ADMINISTRATEUR	PARTICIPATION EN ACTIONS, EN OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS ET EN UNITÉS D'ACTIONS DIFFÉRÉES AU 31 AOÛT 2009				PARTICIPATION EN ACTIONS, EN OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS ET EN UNITÉS D'ACTIONS DIFFÉRÉES AU 31 AOÛT 2008 ⁽¹⁾				AUGMENTATION (DIMINUTION) NETTE DE LA PARTICIPATION EN ACTIONS, EN OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS ET EN UNITÉS D'ACTIONS DIFFÉRÉES				TRANCHE À RISQUE DE LA PARTICIPATION EN ACTIONS, EN OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS ET EN UNITÉS D'ACTIONS DIFFÉRÉES DES ADMINISTRATEURS AU 31 AOÛT 2009 ⁽²⁾ \$
	ACTIONS SUBALTERNES	ACTIONS MULTIPLES	OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS	UNITÉS D'ACTIONS DIFFÉRÉES	ACTIONS SUBALTERNES	ACTIONS MULTIPLES	OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS	UNITÉS D'ACTIONS DIFFÉRÉES	ACTIONS SUBALTERNES	ACTIONS MULTIPLES	OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS	UNITÉS D'ACTIONS DIFFÉRÉES	
L. AUDET	56 994	3 200	45 400	S.O.	56 994	3 200	121 400	S.O.	0	0	(76 000)	S.O.	1 207 492
M. BERTRAND	1 310	0	S.O.	3 093	1 310	S.O.	S.O.	1 072	0	0	S.O.	2 021	88 324
J. L. BOUTET	5 960	0	S.O.	0	5 960	S.O.	S.O.	AUCUNE	0	0	S.O.	0	119 558
A. BROUSSEAU	3 960	0	S.O.	3 093	3 960	S.O.	S.O.	1 072	0	0	S.O.	2 021	141 483
P. L. COMTOIS	5 000	0	S.O.	3 703	5 000	S.O.	S.O.	1 284	0	0	S.O.	2 419	174 582
C. A. GARCIA	3 000	0	S.O.	2 198	3 000	S.O.	S.O.	762	0	0	S.O.	1 436	104 272
G. GIBARA	0	0	S.O.	1 954	AUCUNE	S.O.	S.O.	678	0	0	S.O.	1 276	39 197
D. MCAUSLAND	4 170	0	S.O.	1 610	4 170	S.O.	S.O.	534	0	0	S.O.	1 076	115 947
J. PEETERS	6 555	0	S.O.	1 527	6 555	S.O.	S.O.	530	0	0	S.O.	997	162 125
TOTAL	86 949	3 200	45 400	17 178	86 949	3 200	121 400	5 932	0	0	(76 000)	11 246	2 152 980

(1) COMME IL EST INDIQUÉ DANS LA CIRCULAIRE D'INFORMATION RELATIVE À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DE LA COMPAGNIE TENUE LE 17 DÉCEMBRE 2008.

(2) LA TRANCHE À RISQUE EST FONDÉE SUR LE COURS DE CLÔTURE DES ACTIONS SUBALTERNES DE LA COMPAGNIE À LA TSX LE 31 AOÛT 2009, QUI S'EST ÉTABLI À 20,06 \$ PAR ACTION. AUX FINS DU TABLEAU, UNE ACTION MULTIPLE EST RÉPUTÉE AVOIR LA MÊME VALEUR QU'UNE ACTION SUBALTERNE. UNE UNITÉ D'ACTION DIFFÉRÉE EST ÉGALEMENT RÉPUTÉE AVOIR LA MÊME VALEUR QU'UNE ACTION SUBALTERNE. LA VALEUR DES OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS DE M. AUDET EST FONDÉE SUR LA VALEUR DES OPTIONS EN JEU POUVANT ÊTRE LEVÉES AU 31 AOÛT 2009. VOIR À CE SUJET LA RUBRIQUE « OCTROIS AUX TERMES DES RÉGIMES D'INTÉRESSEMENT ».

RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE DE M. HENRI AUDET

La Compagnie maintient un régime de rémunération différée prévoyant le versement à M. Henri Audet, président du conseil émérite et ancien administrateur, sa vie durant, d'une rente de 412 300 \$ par année.

ASSURANCE DE LA RESPONSABILITÉ CIVILE DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS

La Compagnie participe à une assurance de la responsabilité civile pour les administrateurs et les dirigeants des compagnies du groupe COGECO dont la limite de risques couverts est de 60 000 000 \$, sous réserve d'une franchise maximale de 250 000 \$ par sinistre. La part des primes payables pour cette assurance qui est assumée par la Compagnie est d'environ 155 096 \$ par année. En vertu de cette police d'assurance, la Compagnie reçoit le remboursement des paiements effectués aux termes des dispositions d'indemnisation pour le compte des administrateurs et des dirigeants. Les administrateurs et dirigeants sont protégés des actes, erreurs ou omissions faits ou commis dans l'exercice de leurs fonctions en cette qualité. Les actes illégaux et les actes qui entraînent un avantage personnel sont exclus de la protection en vertu de la police d'assurance.

ENDETTEMENT DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS

La Compagnie a pour politique de ne pas accorder de prêt à ses administrateurs, dirigeants ou employés ou aux personnes avec lesquelles ceux-ci ont des liens, sauf s'il s'agit de prêts de caractère courant au sens de la réglementation canadienne des valeurs mobilières, et aucun prêt autre que de caractère courant n'a été accordé durant le dernier exercice financier.

La Compagnie maintient un programme d'achat d'actions au bénéfice de ses employés. Au 23 octobre 2009, l'encours total des prêts portant intérêt consentis à l'ensemble des employés de la Compagnie et des membres de son groupe dans le cadre du régime d'achat d'actions s'élevait à 35 488 \$. Aux termes d'un nouveau régime d'achat

d'actions qui prendra effet le 1^{er} janvier 2010, aucun autre prêt ne sera accordé aux employés à des fins d'achat d'actions.

MEMBRES DE LA DIRECTION ET ADMINISTRATEURS INTÉRESSÉS DANS CERTAINES OPÉRATIONS

COGECO détient 32,3 % des actions de participation de sa filiale Cogeco Câble, représentant 82,7 % des voix rattachées aux actions comportant droit de vote de Cogeco Câble. En date du 1^{er} septembre 1992, COGECO a conclu une convention de gestion avec Cogeco Câble en vertu de laquelle la Compagnie offre des services de direction, d'administration et de planification stratégique et financière, ainsi que des services juridiques, réglementaires et autres à Cogeco Câble et à ses filiales (la « convention de gestion »). Ces services sont fournis par les membres de la direction de COGECO, y compris le président et chef de la direction, le vice-président principal et chef de la direction financière, le vice-président, Affaires corporatives et le chef des affaires juridiques. Aucune rémunération directe n'est payable à ces membres de la direction par Cogeco Câble. Cogeco Câble a octroyé 29 711 options d'achat d'actions aux membres de la direction de COGECO qui sont également des membres de la direction de Cogeco Câble, au cours de l'exercice 2009, comparativement à 22 683 au cours de l'exercice 2008, et a facturé à COGECO la somme de 0,4 million \$ relativement à cet octroi.

Aux termes de la convention de gestion, Cogeco Câble paie à COGECO des honoraires mensuels de gestion correspondant à 2 % du total de ses produits d'exploitation en contrepartie des services décrits ci-dessus. En 1997, le plafond annuel des honoraires de gestion a été limité à 7 millions \$, sous réserve d'un rajustement annuel à la hausse en fonction de l'augmentation de l'Indice des prix à la consommation du Canada. Par conséquent, pour l'exercice terminé le 31 août 2009, le montant maximal de 9,0 millions \$ a été versé à COGECO, comparativement à 8,7 millions \$ en 2008, ce qui représente environ 0,7 % du total des produits d'exploitation de Cogeco Câble pour l'exercice 2009, comparativement à 0,8 % pour l'exercice 2008. Le comité de vérification de Cogeco Câble peut hausser le plafond dans certaines circonstances à la demande de COGECO. De plus, Cogeco Câble rembourse à COGECO les frais et débours engagés dans le cadre des services fournis aux termes de la convention de gestion. Pour l'exercice 2010, les honoraires de gestion demeureront stables à 9 million \$, conformément à la convention de gestion.

La Compagnie et Cogeco Câble ont aussi conclu, le 17 juin 1993, une convention aux termes de laquelle la Compagnie, pour son compte et celui de certaines personnes apparentées (au sens de la convention), s'est engagée à ne pas acheter ni exploiter de réseaux de télédistribution, sauf par l'intermédiaire de Cogeco Câble, et à faire en sorte que toutes les opérations entre Cogeco Câble et ses filiales, d'une part, et COGECO et ses personnes apparentées, d'autre part, soient effectuées selon des conditions de pleine concurrence.

AUTRES QUESTIONS

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

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Les renseignements financiers de la Compagnie figurent dans ses états financiers consolidés vérifiés et son rapport de gestion pour l'exercice terminé le 31 août 2009. On peut consulter ces documents et des renseignements supplémentaires sur la Compagnie sur le site Web de SEDAR, au www.sedar.com, et les obtenir en s'adressant au secrétaire de la Compagnie à son siège social au 5, Place Ville Marie, bureau 1700, Montréal (Québec) H3B 0B3, téléphone (514) 764-4700. La Compagnie peut exiger le paiement de frais raisonnables si la demande émane d'une personne qui n'est pas l'un de ses actionnaires.

APPROBATION DE LA CIRCULAIRE D'INFORMATION

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

Fait en date du 12 novembre 2009.

Le Secrétaire,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'C. Jolivet', with a horizontal line underneath the name.

Christian Jolivet