

La portée de notre vocation



CIRCULAIRE D'INFORMATION 2022



Motivés par notre vocation

TELUS est une société dynamique spécialisée en technologies des communications et un chef de file mondial dans son secteur, grâce à des produits d'exploitation annuels de 17 milliards de dollars et à 17 millions de connexions clients à ses services mobiles, à ses services de transmission de données et de la voix, à ses services IP et à ses services de télévision, de vidéo, de divertissement et de sécurité sur nos réseaux primés. Chez TELUS, nous exploitons notre technologie de pointe et notre compassion pour entraîner des changements sociaux et produire des retombées remarquables sur le plan humain. La priorité que nous accordons aux clients transparait dans toutes nos sphères d'activités et nous a valu de devenir un chef de file indéniable de la fidélisation et de l'excellence du service à la clientèle.

TELUS Santé est un chef de file en technologie de soins de santé numériques au Canada et améliore l'accès aux services de santé et de mieux-être; TELUS Agriculture propose des solutions numériques novatrices pour toute la chaîne de valeur agricole et aide à obtenir de meilleurs résultats dans le domaine alimentaire; et TELUS International est un innovateur de premier plan en expérience client numérique qui conçoit, élabore et offre des solutions de prochaine génération pour des marques mondiales d'entreprises des marchés verticaux à forte croissance.

Nous sommes motivés par notre vision de connecter tous les citoyens pour un monde meilleur, et la philosophie de longue date que nous prônons de donner où nous vivons a inspiré TELUS et les membres de notre équipe, actuels et retraités, à donner plus de 900 millions de dollars en argent, en contributions en nature, en temps et en programmes et 1,8 million de jours de bénévolat à la collectivité depuis 2000. L'incroyable générosité des membres de l'équipe et leur action bénévole sans précédent ont d'ailleurs fait de TELUS l'entreprise la plus généreuse au monde. Ensemble, créons un futur meilleur.

Reconnaissance territoriale

L'équipe TELUS est consciente que ses activités s'étendent sur beaucoup de territoires et de régions visées par un traité. Nous sommes reconnaissants envers les gardiens du savoir et les aînés qui sont avec nous aujourd'hui, envers ceux qui étaient là avant nous et envers les jeunes qui nous inspirent. Nous considérons la terre et tout ce qu'elle nous donne comme un acte de réconciliation et exprimons notre gratitude envers ceux sur le territoire desquels nous résidons, travaillons ou visitons, comme le recommandent les 94 appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation.

Toute l'information financière est donnée en dollars canadiens, sauf indication contraire. © TELUS Corporation, 2022. Tous droits réservés. Les mentions MC, MD ou ® désignent les marques de commerce appartenant à TELUS Corporation ou à ses filiales utilisées sous licence. Toutes les autres marques appartiennent à leurs propriétaires respectifs.

Bienvenue à notre assemblée des actionnaires

L'assemblée générale annuelle des actionnaires de TELUS se tiendra le 6 mai 2022.

En tant que chef de file mondial en socio-capitalisme, TELUS fait une vraie différence dans la vie des citoyens du monde entier. S'appuyant sur la portée de notre vocation, notre engagement envers le socio-capitalisme est la pierre angulaire de notre succès opérationnel et financier constant et de notre impact positif dans les collectivités que nous desservons.

En 2021, nous avons obtenu de solides résultats financiers grâce à la réalisation de notre stratégie de croissance éprouvée et de notre conviction que réussir en affaires et faire le bien dans nos collectivités vont de pair. Notre approche en matière de rémunération est de rémunérer le rendement, et nos décisions en cette matière reflètent encore cette approche. Pour obtenir de plus amples renseignements sur notre rendement en 2021 et notre avant-gardisme en matière de socio-capitalisme, visitez le telus.com/RapportAnnuel et telus.com/durabilite.

Dans les pages qui suivent, vous trouverez des renseignements sur les questions à l'ordre du jour devant être examinées à notre prochaine assemblée générale annuelle. Vous y trouverez également des faits saillants sur nos pratiques de gouvernance d'entreprise de pointe, dont nos initiatives en matière de diversité et nos processus de planification de la relève, ainsi que des renseignements sur notre approche et nos principes en matière de rémunération de la haute direction. Nous sommes heureux d'avoir nommé un nouveau candidat au poste d'administrateur dont l'apport permettra de diversifier davantage l'expérience et les compétences de notre conseil.

En tant qu'actionnaire, vous avez le droit d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'égard de toutes les questions soumises à

l'assemblée. Nous vous encourageons à exercer votre droit de vote et mettons à votre disposition différentes méthodes de vote afin de vous permettre de voter de la façon qui vous convient le mieux.

Nous mettrons à profit notre technologie pour permettre à nos actionnaires d'assister à notre assemblée annuelle de façon virtuelle au moyen d'une webdiffusion en direct, tout en demeurant en santé et en sécurité à la maison. Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés pourront tous assister, participer et voter à l'assemblée virtuelle, peu importe leur emplacement. Les actionnaires non inscrits qui ne se sont pas nommés fondés de pouvoir pourront également y assister virtuellement en tant qu'invités. Les invités pourront assister virtuellement à l'assemblée et en écouter le déroulement, mais ils ne pourront pas y voter ni poser de questions pendant l'assemblée. De plus amples renseignements sont présentés aux pages 10 à 15.

Nous souhaitons remercier tous nos actionnaires pour leur appui et la confiance qu'ils continuent à nous témoigner. Inspirée par notre leadership en socio-capitalisme, TELUS demeure en excellente position pour l'avenir et déterminée à continuer de générer des résultats remarquables pour toutes nos parties prenantes grâce à la portée de notre vocation. Ensemble, nous rendons le futur simple et meilleur.

Cordialement,



Dick Auchinleck
Président du conseil

Votre vote est important

En tant qu'actionnaire, il est important que vous lisiez le présent document attentivement et que vous exerciez les droits de vote rattachés à vos actions. Veuillez vous reporter aux pages 10 à 15 pour obtenir des renseignements détaillés sur la façon de transmettre vos directives de vote et les délais pour le faire.

Table des matières

2	L'entreprise à l'avant-garde du socio-capitalisme	24	À propos des candidats au poste d'administrateur	70	Rémunération de la haute direction chez TELUS
4	Sommaire	36	Rémunération des administrateurs	71	Rapport à l'intention des actionnaires
9	À propos de l'assemblée et de notre conseil	40	La gouvernance	75	Analyse de la rémunération
9	Avis de convocation à l'assemblée générale annuelle des actionnaires	62	Rapports des comités	108	Survol de la rémunération de la haute direction
10	Renseignements sur le vote	62	Audit	116	Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de TELUS
16	Renseignements supplémentaires	64	Gouvernance	123	Appendice A : Mandat du conseil d'administration
17	Ordre du jour de l'assemblée	66	Retraite		
		67	Ressources humaines et rémunération		

L'entreprise à l'avant-garde du socio-capitalisme

La portée de notre vocation

Créons un futur meilleur^{MC}, ensemble

En 2021, notre famille TELUS a démontré avec passion la portée de notre vocation, travaillant sans relâche pour aider nos clients, nos collectivités et chacun d'entre nous. Nous rendons le monde meilleur en redonnant à nos collectivités, en branchant les Canadiens dans le besoin et en nous engageant à devenir une entreprise carboneutre à zéro déchet au plus tard d'ici 2030.

Tout au long de 2021, l'équipe TELUS a fait preuve d'un dévouement inébranlable à l'égard de la mise à profit de nos innovations technologiques, conjuguées à l'ingéniosité humaine, pour entraîner des retombées positives au sein des collectivités où nous vivons, travaillons et offrons nos services, partout dans le monde.

Notre technologie et nos réseaux à large bande de premier plan à l'échelle mondiale améliorent la vie des Canadiens et leur permettent d'accéder à des soins de santé en ligne, de poursuivre leur éducation virtuellement et d'avoir la souplesse de faire du télétravail au cours de la pandémie, tout en accélérant la transformation numérique de l'économie et de la société canadiennes pour accroître la productivité, la concurrence et les retombées sur le bien-être humain après la pandémie.

Comblent les fossés numériques et offrent des connexions essentielles

TELUS demeure déterminée à faire en sorte que tous les Canadiens puissent garder un accès aux personnes et aux renseignements les plus importants, comme le démontrent les services de connexion que nous avons fournis à plus de 230 000 Canadiens mal desservis dans le cadre de nos programmes Branché pour l'avenir en 2021.

Nous avons continué d'étendre la portée de notre programme Mobilité pour l'avenir^{MD} et avons offert des forfaits mobiles ainsi que des téléphones intelligents gratuits ou subventionnés à des jeunes en âge de quitter leur famille d'accueil, à des aînés à faible revenu admissibles et à des femmes autochtones qui sont victimes de violence ou à risque de l'être. Au cours de l'année, 7 000 Canadiens se sont greffés au programme Mobilité pour l'avenir, ce qui a permis de les aider à rester connectés aux réseaux et aux ressources de soutien essentiels. Il est à noter que plus de 28 000 personnes ont bénéficié du programme depuis son lancement en 2017.

Nous avons étendu à l'ensemble du pays le programme Technologies pour l'avenir^{MC} grâce à un partenariat avec La Marche des dix sous du Canada. Lancé en 2019, ce programme offre de l'assistance technologique et de la formation à des Canadiens vivant avec un handicap et ayant de la difficulté à utiliser des téléphones intelligents et des tablettes pour aider ces derniers à vivre de façon plus autonome. Plus de 4 600 Canadiens ont participé à ce programme depuis son lancement.

Notre programme Internet pour l'avenir^{MD} a permis d'offrir à près de 12 000 familles à faible revenu, aînés et personnes vivant avec un handicap admissibles un accès à faible coût au service Internet haute vitesse. Au total, 106 000 Canadiens ont bénéficié de ce programme depuis sa création en 2016.

Répondre aux enjeux sociaux les plus pressants du monde en soins de santé

Nous avons continué de tirer parti de notre position de chef de file en matière de solutions en technologies de soins de santé pour fournir aux citoyens des résultats améliorés en santé au moyen d'un accès à une meilleure information sur la santé.

Nous avons étendu la portée du programme Santé pour l'avenir^{MC} avec le lancement de quatre nouvelles cliniques mobiles à Victoria, à Vancouver et à Toronto, et dans la région de Niagara, en Ontario. Ce programme permet aux cliniques mobiles TELUS d'offrir des

soins de santé primaires aux gens dans le besoin et aux sans-abris dans 14 collectivités à travers le pays. En 2021, nous avons réalisé 35 000 visites de patients et administré plus de 9 000 vaccins contre la COVID-19 dans le cadre de ce programme.

La bonification de notre offre novatrice de soins virtuels s'est également poursuivie pour répondre à la demande croissante et à l'évolution des besoins en soins de santé des Canadiens, en particulier alors que ceux-ci continuent à se faire soigner de façon virtuelle en toute sécurité à leur domicile. Grâce à nos services de soins virtuels offerts sous une nouvelle image, soit le programme Mes Soins TELUS Santé pour les consommateurs et le programme Soins virtuels TELUS Santé souscrit par les employeurs, ainsi qu'à nos services de télésoins à domicile et de visites virtuelles, les fournisseurs de soins de santé ont pu aider des patients de façon virtuelle et sécuritaire tout au long de la pandémie. Mes Soins TELUS Santé est désormais la marque de soins de santé virtuels numéro un quant à la convivialité et à l'usage dans l'ensemble des marchés où nous offrons nos services.

Par ailleurs, à la fin de 2021, 20 millions de personnes bénéficiaient de nos solutions de santé et nous avons réalisé 551 millions de transactions en santé numérique et constaté l'ajout d'un million de membres à nos services de soins de santé virtuels. Au début de 2022, notre équipe a lancé le programme Pharmacie virtuelle TELUS Santé, qui procure aux Canadiens un accès à des services d'ordonnances et de renouvellement d'ordonnances en ligne.

Améliorer la santé de notre planète

Notre technologie à large bande facilite les changements transformationnels essentiels à l'égard de la restauration environnementale de notre planète. En ce qui a trait à nos objectifs en matière de durabilité, nous prévoyons que 100 pour cent de nos besoins en électricité seront comblés au moyen de sources d'énergie renouvelable ou à faibles émissions d'ici 2025, que nos activités seront carboneutres au plus tard d'ici 2030, et que notre efficacité énergétique sera améliorée de 50 pour cent par rapport aux niveaux de 2019 d'ici 2030.

Contribuer à des collectivités plus fortes et plus saines

Notre équipe a à cœur de faire une différence dans nos collectivités partout au Canada et dans le monde.

En 2021, soulignant sa troisième année d'existence, la Fondation TELUS pour un futur meilleur^{MD} s'est engagée à faire des dons en argent totalisant 8,7 millions de dollars à 500 organismes caritatifs, tout en amassant plus de 3 millions de dollars au moyen de collectes de fonds.

Dans le cadre de nos Journées du bénévolat de TELUS, plus de 55 000 membres de notre famille TELUS ont fait 1,3 million d'heures de bénévolat dans des collectivités partout dans le monde. De plus, en 2021, TELUS, les membres de notre équipe et nos retraités ont donné 90 millions de dollars en argent, en contributions en nature, en temps et en programmes à des organismes caritatifs et communautaires.

1,3 million

d'heures de bénévolat faites par nos membres de l'équipe, retraités, familles et amis en 2021

230 000

Canadiens ont bénéficié de nos programmes Branché pour l'avenir en 2021

90 millions \$

versés à des organismes caritatifs en 2021 par notre famille TELUS élargie

551 millions

de transactions en santé numérique en 2021

Reconnaissance de notre leadership en socio-capitalisme

Les contributions de l'équipe de TELUS au soutien de nos collectivités et à la création de retombées remarquables sur le plan humain continuent d'être reconnues par des organisations à la tête de leurs secteurs. En voici quelques exemples :

- Nomination comme l'une des meilleures sociétés au Canada dans le palmarès World's Best Employers 2021 de Forbes
- Inscription à l'indice nord-américain de durabilité Dow Jones pour la 21^e année consécutive
- Nomination parmi les 100 sociétés les plus durables à l'échelle mondiale pour l'année 2022 selon Corporate Knights pour la 10^e fois
- Nomination parmi les 50 meilleures entreprises citoyennes au Canada pour la 15^e fois par Corporate Knights
- Lauréate (ex aequo) d'un prix d'excellence 2021 en matière de gouvernance (durabilité) décerné par Governance Professionals of Canada
- Nominations par Mediacorp Canada :
 - parmi les 100 meilleurs employeurs au Canada pour la 13^e fois
 - parmi les meilleurs employeurs au Canada sur le plan de la diversité pour une 12^e fois
 - parmi les employeurs canadiens les plus verts pour une 8^e fois

Sommaire

Survol de l'assemblée

Voici les points saillants des renseignements importants qui figurent dans la présente circulaire d'information. Ces points saillants ne contiennent pas tous les renseignements dont vous devez tenir compte. Nous vous invitons à prendre le temps de lire la circulaire avant d'exercer vos droits de vote.

Questions soumises au vote par les actionnaires

	Recommandation de vote du conseil	Pour obtenir de plus amples renseignements
Élection des administrateurs	✓ POUR chaque candidat proposé	Se reporter aux pages 17 et 18
Nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeurs	✓ POUR	Se reporter à la page 18
Approbation de l'approche en matière de rémunération de la haute direction	✓ POUR	Se reporter à la page 19
Ratification du régime de droits des actionnaires	✓ POUR	Se reporter aux pages 19 à 23

Nos candidats au poste d'administrateur

Il vous sera demandé de voter à l'égard de nos candidats au poste d'administrateur présentés ci-après. Leurs notes biographiques complètes figurent aux pages 26 à 35.

Nom et région Indépendant ✓	Âge	Adminis- trateur depuis	Fonctions principales	Comité(s) ¹	Participation aux réunions du conseil et des comités en 2021	Autres conseils de sociétés ouvertes	Expertise
R.H. (Dick) Auchinleck ✓ Colombie-Britannique	70	2003	Président du conseil, TELUS Corporation	s.o.	100 %	-	<ul style="list-style-type: none"> Haute direction/leadership stratégique Expérience à l'international Expansion de l'entreprise Gouvernance
Raymond T. Chan ✓ Colombie-Britannique	66	2013	Administrateur de sociétés	RHR, R (président)	100 %	-	<ul style="list-style-type: none"> Haute direction/leadership stratégique Finance et comptabilité Gouvernance Gestion des ressources humaines/ Rémunération de la haute direction
Hazel Claxton ✓ Ontario	61	2021	Administratrice de sociétés	A	100 %	-	<ul style="list-style-type: none"> Haute direction/leadership stratégique Gestion des ressources humaines/ Rémunération de la haute direction Finance et comptabilité Gouvernance
Lisa de Wilde ✓ Ontario	65	2015	Professeure de Bell Média en gestion des médias	G (présidente), R	100 %	-	<ul style="list-style-type: none"> Affaires réglementaires/gouvernementales Gouvernance Haute direction/leadership stratégique Connaissances et expérience concernant le secteur
Victor Dodig ✓ Ontario	54	s.o.	Président et chef de la direction, Banque Canadienne Impériale de Commerce	s.o.	s.o.	1	<ul style="list-style-type: none"> Haute direction/leadership stratégique Finance et comptabilité Gestion des ressources humaines/ Rémunération de la haute direction Expérience du marché de détail/expérience client
Darren Entwistle Colombie-Britannique	59	2000	Président et chef de la direction, TELUS Corporation	s.o.	100 %	-	<ul style="list-style-type: none"> Haute direction/leadership stratégique Connaissance des technologies et/ou du secteur Responsabilité sociale de la société Expérience du marché de détail/expérience client

Nom et région Indépendant ✓	Âge	Adminis- trateur depuis	Fonctions principales	Comité(s) ¹	Participation aux réunions du conseil et des comités en 2021	Autres conseils de sociétés ouvertes	Expertise
Thomas Flynn ✓ Ontario	58	2020	Administrateur de sociétés	A	100 %	–	<ul style="list-style-type: none"> Haute direction/leadership stratégique Finance et comptabilité Gestion des risques Expansion de l'entreprise
Mary Jo Haddad ✓ Ontario	66	2014	Fondatrice et présidente, MJH & Associates	RHR (présidente), G	100 %	–	<ul style="list-style-type: none"> Haute direction/leadership stratégique Gestion des ressources humaines/ Rémunération de la haute direction Gouvernance Technologie de l'information et gestion de l'information
Kathy Kinloch ✓ Colombie-Britannique	70	2017	Présidente, British Columbia Institute of Technology (BCIT)	G, RHR	88 % ²	–	<ul style="list-style-type: none"> Haute direction/leadership stratégique Gestion des ressources humaines/ Rémunération de la haute direction Finance et comptabilité Gouvernance
Christine Magee ✓ Ontario	62	2018	Cofondatrice et présidente du conseil d'administration, Sleep Country Canada	RHR, R	100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> Haute direction/leadership stratégique Expérience du marché de détail/expérience client Gouvernance Gestion des ressources humaines/ Rémunération de la haute direction
John Manley ✓ Ontario	72	2012	Conseiller d'affaires principal, Bennett Jones LLP	G, RHR	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> Affaires réglementaires/gouvernementales Connaissances et expérience concernant le secteur Haute direction/leadership stratégique Gestion des risques
David Mowat ✓ Colombie-Britannique	66	2016	Administrateur de sociétés	A (président)	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> Haute direction/leadership stratégique Finance et comptabilité Expérience du marché de détail/expérience client Gestion des risques
Marc Parent ✓ Québec	61	2017	Président et chef de la direction, CAE Inc.	RHR, R	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> Haute direction/leadership stratégique Gestion des ressources humaines/ Rémunération de la haute direction Expansion de l'entreprise Expérience à l'international
Denise Pickett ✓ Ontario	56	2018	Présidente, groupe des services mondiaux, American Express	A, G	100 %	–	<ul style="list-style-type: none"> Haute direction/leadership stratégique Expérience du marché de détail/expérience client Expérience à l'international Gestion des risques
W. Sean Willy ✓ Saskatchewan	48	2021	Président et chef de la direction, Des Nedhe Development	A	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> Responsabilité sociale de la société Haute direction/leadership stratégique Affaires réglementaires/gouvernementales Gestion des ressources humaines/ Rémunération de la haute direction

1 Légende des comités : A = Comité d'audit, G = Comité de gouvernance, RHR = Comité des ressources humaines et de la rémunération, R = Comité de retraite et s.o. = sans objet, puisque Dick et Darren ne siègent à aucun comité, et Victor est un nouveau candidat au poste d'administrateur.

2 En raison de problèmes de santé qui ont depuis été réglés, Kathy n'a pas été en mesure d'assister aux réunions des comités en février 2021. Elle a toutefois assisté à toutes les autres réunions en 2021. L'absence de Kathy a été approuvée par le président du conseil.

Nomination des auditeurs

Vous serez invité à voter sur la nomination de nos auditeurs indépendants, Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., qui sont nos auditeurs externes depuis 2002 et dont le mandat avait été reconduit au cours de notre dernière assemblée générale annuelle le 7 mai 2021. De plus amples renseignements sur nos auditeurs et un résumé de leurs honoraires en 2020 et en 2021 se trouvent à la page 18.

Approbation de l'approche en matière de rémunération de la haute direction

Vous pouvez exprimer votre opinion sur la rémunération de nos membres de la haute direction en participant à un vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction. Nous tenons ce vote consultatif chaque année depuis 2011. De plus amples renseignements sur notre vote consultatif figurent à la page 19. Pour obtenir des détails sur notre approche et nos pratiques en matière de rémunération de la haute direction, il y a lieu de se reporter aux pages 75 à 115.

Ratification du régime de droits des actionnaires

Vous serez invités à voter pour ratifier de nouveau le régime de droits des actionnaires de la société (le « régime de droits »), lequel a été initialement ratifié et confirmé à notre assemblée annuelle des actionnaires de 2019. Pour obtenir des détails sur le régime de droits, il y a lieu de se reporter aux pages 19 à 23.

Gouvernance d'entreprise

Chez TELUS, nous sommes déterminés à suivre les normes les plus élevées en matière de gouvernance d'entreprise et nous renouvelons sans cesse nos pratiques et cherchons constamment à faire preuve de transparence et d'intégrité dans tout ce que nous entreprenons.

Nous croyons que de saines pratiques de gouvernance sont à la base de la responsabilité envers nos actionnaires, et nous cherchons toujours à appliquer les meilleures pratiques de l'heure en matière de gouvernance.

En 2021, nous avons continué à améliorer nos pratiques en vue de poursuivre notre quête de l'excellence et d'accroître la confiance des investisseurs.

46 %

des administrateurs indépendants sont des femmes

99 %

en faveur de l'élection de nos administrateurs à l'assemblée de 2021

94 %

approbation du vote consultatif sur la rémunération à l'assemblée de 2021

Faits saillants en matière de gouvernance

- Nous avons dépassé les cibles de la politique du conseil en matière de diversité des genres, puisque 46 pour cent de nos administrateurs indépendants actuels sont des femmes (six de nos administrateurs indépendants), et pour la représentation de minorités visibles ou d'Autochtones, deux de nos administrateurs actuels s'identifiant comme appartenant à une minorité visible et une personne s'identifiant à titre d'Autochtone
- Nous avons modifié le mandat du comité de gouvernance afin d'y inclure la supervision des relations avec les collectivités autochtones; ce comité reçoit régulièrement des rapports de l'équipe Relations avec les peuples autochtones de TELUS en ce qui a trait au plan d'action de la société pour la réconciliation avec les Autochtones
- Nous avons recruté un nouveau candidat à un poste d'administrateur qui possède une vaste expérience en haute direction de sociétés ouvertes et permettra d'élargir les compétences de notre conseil en y apportant une expertise en leadership de haute direction, en finance et en comptabilité, en gestion des ressources humaines et en rémunération de la haute direction et en expérience client
- Nous avons continué de faire preuve de leadership en matière de gouvernance, comme l'a souligné Governance Professionals of Canada en nous décernant un prix d'excellence en gouvernance 2021 (Durabilité – gagnant ex æquo)
- Nous avons retenu les services de KPMG S.r.l./S.E.N.C.R.L. pour la réalisation d'une évaluation indépendante et exhaustive de l'efficacité et du rendement de notre conseil, de nos comités et de chaque président de comité, ainsi que la supervision d'une évaluation par les pairs.

Responsabilités du conseil de TELUS

Planification stratégique

Surveillance et communication de l'information financière

Surveillance des risques

Planification de la relève et de la relève à la direction

Communications avec les actionnaires et engagement des actionnaires

Culture éthique

Pour obtenir des détails sur la gouvernance d'entreprise, veuillez vous reporter aux pages 40 à 61.

Rémunération de la haute direction

Notre approche générale en matière de rémunération de la haute direction est simple – nous rémunérons le rendement, et cette approche est la même depuis 2000. Nous croyons que la rémunération de la haute direction doit être liée directement à la contribution réelle de nos membres de la haute direction à l'atteinte de l'ensemble de nos objectifs d'entreprise et au succès de l'entreprise.

Salaire de base

Récompense pour l'envergure et les responsabilités d'un poste en fonction d'un positionnement cible à la médiane de notre groupe de référence

Prime de rendement annuelle

Favorise l'excellence du rendement par rapport à des objectifs annuels personnels, d'unité d'affaires et de la société

Rémunération incitative à long terme

Met la rémunération en adéquation avec les intérêts à long terme de nos actionnaires

Faits saillants en matière de rémunération

- Conformément aux pratiques du marché et à notre objectif à long terme de nous diriger graduellement vers un programme de primes de rendement entièrement capitalisé, nous avons supprimé le mécanisme de fonds destinés au financement de la prime de rendement, lequel correspondait à un pourcentage du bénéfice avant intérêts et impôts (BAII)
- Le conseil et le comité des ressources humaines et de la rémunération ont approuvé un coefficient multiplicateur de 1,00 pour la carte de pointage de la société
- Conformément aux pratiques qui ont été mises en place en 2020, la composante rendement personnel de la prime de nos membres de la haute direction est évaluée au moyen de notre programme Développement du rendement de nos gens exceptionnels (DRGE), qui mesure leurs résultats par rapport à leurs objectifs (*ce qu'ils font*) et à leurs valeurs (*comment ils le font*), alors que les niveaux d'attribution individuels de la rémunération incitative à long terme sont fondés sur une méthode de présentation des talents qui met l'accent sur des catégories axées sur le futur, dont la valeur de maintien en poste et le potentiel futur
- Le conseiller externe du conseil, Meridian Compensation Partners LLC (Meridian), a effectué un examen indépendant des programmes, des plans et des politiques en matière de rémunération pour déterminer s'ils peuvent créer ou inciter la prise de risques qui seraient raisonnablement susceptibles d'avoir un effet défavorable important sur TELUS. Meridian a conclu que les programmes et les politiques en matière de rémunération de TELUS équilibrent, neutralisent ou atténuent les risques
- Nous avons poursuivi l'examen approfondi de notre plan de relève du président et chef de la direction et des membres de la haute direction avec l'aide d'un consultant externe, Korn Ferry, notamment par l'examen du progrès par rapport aux plans antérieurs de perfectionnement des personnes présentant un potentiel élevé et la discussion des forces et des possibilités d'avancement pour la prochaine génération de membres de la haute direction et les candidats au poste de chef de la direction
- Comme il est illustré à la page suivante, une partie importante de la rémunération de la haute direction demeure conditionnelle, assurant ainsi que la rémunération de la haute direction est harmonisée avec le rendement de TELUS et la création de valeur pour l'actionnaire.

Notre approche en matière de rémunération

Se démarquer des concurrents

Rémunérer le rendement

Être en adéquation avec les actionnaires

Assurer une bonne gouvernance

Gérer les risques

Être compris facilement

Pour obtenir des détails sur la rémunération de la haute direction, veuillez vous reporter aux pages 75 à 115.

Rémunération directe totale des membres de la haute direction visés en 2021

Membres de la haute direction visés	Salaire de base ¹	Prime de rendement annuelle ²	Rémunération incitative à long terme ³	Rémunération directe totale	Pourcentage de la rémunération conditionnelle
Darren Entwistle Président et chef de la direction	1 543 750 \$	1 111 500 \$	13 111 500 \$	15 766 750 \$	90 %
Doug French Vice-président à la direction (VPD) et chef des services financiers	687 500 \$	359 219 \$	3 159 219 \$	4 205 938 \$	84 %
Tony Geheran VPD et chef de l'exploitation	675 000 \$	357 750 \$	3 157 750 \$	4 190 500 \$	84 %
Eros Spadotto⁴ VPD, Stratégie de technologie et Transformation de l'entreprise	675 000 \$	675 000 \$	2 000 000 \$	3 350 000 \$	80 %
François Gratton⁴ VPD, TELUS Santé, TELUS Agriculture et TELUS Québec	681 250 \$	700 000 \$	2 200 000 \$	3 581 250 \$	81 %

1 Le salaire de base est calculé au pro rata en raison d'augmentations salariales ayant pris effet à la mi-2021.

2 Payée en espèces.

3 Représente la valeur des unités d'actions incessibles (UAI) accordées le 26 février 2021 et des unités d'actions liées au rendement de la haute direction (UARHD) accordées le 25 février 2022.

4 Avec prise d'effet le 31 décembre 2021, les postes d'Eros et de François ont été abolis dans le cadre d'une restructuration, mais Eros et François demeurent des membres de la haute direction visés aux fins de la présente circulaire en raison de leur rôle et rémunération en 2021. Les primes de rendement annuelles d'Eros et de François ont été payées entièrement en espèces.

À propos de l'assemblée et de notre conseil

Avis de convocation à l'assemblée générale annuelle des actionnaires

Pour continuer de faire face d'un front commun avec nos clients, les membres de notre équipe et nos collectivités aux défis et aux incertitudes qui perdurent reliés à la pandémie de la COVID-19, nous ferons appel au pouvoir de la technologie pour permettre à nos actionnaires d'assister à notre assemblée générale annuelle de façon virtuelle uniquement au moyen d'une webdiffusion en direct. Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés pourront tous assister, participer et voter à l'assemblée virtuelle, peu importe leur emplacement. Les actionnaires non inscrits qui ne se sont pas nommés fondés de pouvoir et qui ne se sont pas inscrits auprès de notre agent des transferts, Computershare, pourront également y assister virtuellement en tant qu'invités. Les invités pourront assister virtuellement à l'assemblée et en écouter le déroulement, mais ils ne pourront pas y voter ni poser de questions pendant l'assemblée. Un résumé de l'information nécessaire aux actionnaires pour qu'ils puissent assister, participer et voter à notre assemblée virtuelle est présenté aux pages 10 à 15.

Ordre du jour de l'assemblée

À l'assemblée, il sera demandé aux actionnaires de TELUS Corporation (la société) :

- 1 de recevoir les états financiers consolidés audités de 2021 de la société et le rapport des auditeurs sur ces états
- 2 d'élire les administrateurs de la société pour le prochain exercice
- 3 de nommer Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. (Deloitte) en tant qu'auditeurs pour le prochain exercice et d'autoriser les administrateurs à fixer leur rémunération
- 4 d'approuver une résolution consultative sur l'approche de la société en matière de rémunération de la haute direction
- 5 de ratifier de nouveau le régime de droits des actionnaires de la société

et d'examiner toute autre question pouvant être dûment soumise à l'assemblée ou, en cas d'ajournement, à une reprise de celle-ci.

Droit de voter

Les porteurs d'actions au 8 mars 2022 (la date de clôture des registres) ont le droit de recevoir l'avis de convocation à l'assemblée

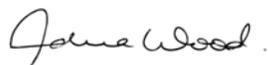
ou à toute reprise de celle-ci et d'y voter. À cette date, 1 375 797 239 actions étaient en circulation. Vous trouverez de plus amples renseignements sur chaque point à l'ordre du jour de l'assemblée, les personnes ayant le droit de voter et la façon de voter, à compter de la page 10.

Approbation de la circulaire

Le conseil d'administration a approuvé pour l'essentiel la teneur de la circulaire d'information et nous a autorisés à l'envoyer aux actionnaires de la société à la date de clôture des registres.

Fait à Vancouver, en Colombie-Britannique,
le 9 mars 2022

Par ordre du conseil d'administration,



Andrea Wood
Chef des services juridiques et de la gouvernance

Quand

Le vendredi 6 mai 2022
8 h 30 (HP)

Où

Assemblée virtuelle uniquement au moyen d'une webdiffusion audio en direct au telus.com/aga

Documents

Un avis de convocation des actionnaires et d'accès aux documents (l'avis) sera posté aux actionnaires vers le 1^{er} avril 2022. Nous fournissons un accès par Internet à la circulaire d'information et au rapport annuel au moyen du système de « notification et d'accès ». Ces documents peuvent être consultés sur le site web dont il est fait mention dans l'avis (envisionreports.com/telus2022).

Renseignements sur le vote

Qui peut voter

Au 8 mars 2022 (la date de clôture des registres), 1 375 797 239 actions de TELUS étaient en circulation. Si vous détenez des actions à la date de clôture des registres, vous avez droit à une voix pour chaque action que vous détenez à cette date.

À la connaissance des administrateurs et des membres de la haute direction de TELUS, à la date de clôture des registres, aucun actionnaire ne détenait en propriété véritable, directement ou indirectement, au moins cinq pour cent des actions en circulation ni n'exerçait une emprise sur de telles actions.

Questions soumises au vote et devant être approuvées

Les questions à l'ordre du jour suivantes seront soumises au vote à l'assemblée :

- l'élection des administrateurs
- la nomination des auditeurs
- l'approbation de l'approche de la société en matière de rémunération de la haute direction
- la ratification du régime de droits des actionnaires de la société (le régime de droits).

Toutes ces questions exigent l'approbation à la majorité des voix exprimées par les actionnaires.

Quorum

Il nous faut au moins deux personnes présentes à l'assemblée qui détiennent ou représentent par procuration au total au moins 25 pour cent des actions émises et en circulation donnant le droit de voter à l'assemblée.

Assemblée virtuelle et exigences techniques

Pour continuer de faire face d'un front commun avec nos clients, les membres de notre équipe et nos collectivités aux défis et aux incertitudes reliés à la pandémie de la COVID-19, nous ferons appel au pouvoir de la technologie pour permettre à nos actionnaires d'assister à notre assemblée générale annuelle de façon virtuelle uniquement au moyen d'une webdiffusion en direct.

Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés pourront tous assister, participer et voter à l'assemblée virtuelle, peu importe leur emplacement. Ils pourront notamment poser des questions et voter en temps réel, à condition d'être connectés à Internet. Les actionnaires non inscrits qui ne se sont pas nommés fondés de pouvoir et qui ne se sont pas inscrits auprès de notre agent des transferts, Computershare, pourront également y assister virtuellement en tant qu'invités. Les invités pourront assister virtuellement à l'assemblée et en écouter le déroulement, mais ils ne pourront pas y voter ni poser de questions pendant l'assemblée. Veuillez vous reporter aux instructions supplémentaires figurant aux pages 11 à 15 pour obtenir la marche à suivre en tant qu'actionnaire inscrit ou non inscrit.

Vous pouvez accéder au site Web en utilisant votre téléphone intelligent, votre tablette ou votre ordinateur et la dernière version de Chrome, de Safari, d'Edge ou de Firefox (prendre note que l'utilisation d'Internet Explorer n'est pas recommandée). Veuillez vous assurer que vous êtes connecté à Internet en tout temps pour pouvoir voter. Si vous n'êtes pas connecté, votre vote pourrait ne pas être enregistré. Il vous incombe de vous assurer que vous demeurez connecté pendant la durée de l'assemblée. Vous devriez allouer suffisamment de temps avant l'assemblée pour pouvoir vous connecter et remplir la procédure connexe. Nous vous invitons également à consulter le guide de l'utilisateur pour l'AGA virtuelle, qui est inclus dans l'enveloppe envoyée aux actionnaires et qui peut être consulté aux adresses telus.com/aga ou sedar.com, pour obtenir des instructions supplémentaires sur la façon de participer à l'assemblée virtuelle.

Poser des questions

Les questions peuvent être posées avant l'assemblée, par l'intermédiaire du site voteendirect.com (veuillez vous reporter à votre numéro de contrôle figurant sur votre formulaire de procuration, selon le cas), ou pendant l'assemblée par les actionnaires participant au moyen de la webdiffusion en direct en sélectionnant l'icône de messagerie. Seuls les actionnaires inscrits peuvent poser des questions avant l'assemblée, mais les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés peuvent poser des questions pendant l'assemblée.

Le président de l'assemblée et d'autres membres de la direction présents à l'assemblée répondront aux questions portant sur des points devant faire l'objet d'un vote avant qu'un vote ne soit tenu à l'égard de chaque point, s'il y a lieu. Les questions d'ordre général seront traitées vers la fin de l'assemblée au cours d'une période de questions et de réponses. Il est demandé aux actionnaires et aux fondés de pouvoir d'être brefs et concis et de n'aborder qu'un seul sujet par question afin qu'il soit répondu au plus grand nombre de questions possible. Les questions provenant de plusieurs actionnaires et concernant un seul et même sujet ou qui sont par ailleurs reliées pourraient être regroupées et résumées et faire l'objet d'une seule réponse.

Toutes les questions sont les bienvenues. Toutefois, nous ne prévoyons pas répondre aux questions :

- qui n'ont pas rapport à l'ordre du jour de l'assemblée ou aux activités de TELUS
- qui sont reliées à des plaintes personnelles
- qui sont reliées à des renseignements confidentiels concernant TELUS
- qui constituent des commentaires désobligeants envers certaines personnes ou qui sont par ailleurs insultantes pour des tiers
- qui sont répétitives ou qui ont déjà été posées par d'autres actionnaires

- qui visent à promouvoir les intérêts personnels ou commerciaux d'un actionnaire
- qui sont irrégulières ou qui ne sont pas appropriées par ailleurs, selon ce que peuvent déterminer le président ou le secrétaire de l'assemblée, selon leur jugement raisonnable.

Le président de l'assemblée a tous les pouvoirs nécessaires pour diriger l'assemblée de façon ordonnée. Pour s'assurer que l'assemblée soit menée d'une façon juste pour tous les actionnaires,

le président de l'assemblée peut utiliser son pouvoir discrétionnaire en ce qui a trait, notamment, à l'ordre dans lequel les questions sont posées et au temps alloué à une question donnée.

La réponse à toute question pertinente à l'assemblée qui ne peut être donnée pendant l'assemblée en raison d'un manque de temps sera affichée en ligne au telus.com/aga. Les questions affichées peuvent être résumées ou regroupées. Les questions et réponses seront disponibles dès que possible après l'assemblée et demeureront disponibles pendant une semaine après l'affichage.

Comment voter

La façon de voter dépend de votre statut à titre d'actionnaire inscrit ou d'actionnaire non inscrit (véritable). De plus amples renseignements figurent dans les tableaux qui suivent.

Actionnaires inscrits et porteurs du régime d'achat d'actions des employés de TELUS	
<p>Vous êtes un actionnaire inscrit si vous possédez un certificat d'actions immatriculé à votre nom ou avez reçu un avis émanant du système d'inscription directe (SID).</p> <p>Vous êtes un porteur du régime d'achat d'actions des employés si vous détenez vos actions au moyen de tout régime d'actionnariat des employés parrainé par TELUS (c'est-à-dire le régime d'achat d'actions des employés) (les actions des employés) à l'égard duquel Computershare agit à titre de fiduciaire.</p>	
<p>Si vous souhaitez voter par procuration avant l'assemblée</p> <div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center; gap: 10px;">    </div>	<p>Vous pouvez voter de l'une des façons suivantes :</p> <p>Internet</p> <ul style="list-style-type: none"> • En visitant le site Web suivant : voteendirect.com. Ayez sous la main votre numéro de contrôle (figurant sur votre formulaire de procuration) et suivez les instructions pour le vote en ligne <p>Téléphone</p> <ul style="list-style-type: none"> • En téléphonant au numéro de téléphone sans frais 1 866 732-VOTE (8683) si vous êtes au Canada ou aux États-Unis. Si vous n'êtes pas au Canada ni aux États-Unis, vous devriez téléphoner au numéro de téléphone direct figurant sur votre formulaire de procuration. Pour voter par téléphone, il suffit d'avoir sous la main votre numéro de contrôle (figurant sur votre formulaire de procuration) et de suivre les instructions données • Veuillez prendre note que si vous votez par téléphone, vous ne pouvez nommer à titre de fondé de pouvoir une personne autre que Dick Auchinleck ou Darren Entwistle <p>Poste</p> <ul style="list-style-type: none"> • En remplissant votre formulaire de procuration et en le retournant par la poste ou en le remettant en mains propres, conformément aux instructions figurant sur ce formulaire.
<p>Si vous souhaitez assister et voter à l'assemblée virtuelle</p>	<p>Veuillez suivre les étapes suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Connectez-vous au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée au telus.com/aga. 2. Cliquez sur « Lancer la webdiffusion » dans le haut de la page. Veuillez vous assurer que votre navigateur est compatible. 3. Cliquez sur « Actionnaire ». 4. Inscrivez votre numéro de contrôle (figurant sur votre formulaire de procuration) comme nom d'utilisateur. 5. Inscrivez le mot de passe : TELUS2022 (sensible à la casse). 6. Suivez les instructions pour visionner l'assemblée et voter lorsque vous y êtes invité. <p>En vous connectant à l'assemblée au moyen de votre numéro de contrôle et en acceptant les modalités, vous révoquez toute procuration soumise antérieurement à l'égard de l'assemblée et avez la possibilité de voter au moyen d'un scrutin en ligne sur les questions présentées à l'assemblée. Si vous ne souhaitez pas révoquer une procuration soumise antérieurement, vous pouvez vous connecter en tant qu'invité (reportez-vous aux instructions à la page 12), mais vous ne pourrez pas voter ni poser de questions à l'assemblée.</p>

<p>Si vous souhaitez nommer un tiers comme fondé de pouvoir pour assister et voter à l'assemblée virtuelle</p>	<p>Si vous souhaitez nommer une autre personne (autre que les candidats de la direction, Dick Auchinleck ou Darren Entwistle) à titre de fondé de pouvoir pour assister, participer et voter à l'assemblée, vous devez soumettre votre formulaire de procuration nommant le tiers ET inscrire le tiers à titre de fondé de pouvoir de la façon décrite ci-après. L'inscription de votre fondé de pouvoir est une étape supplémentaire qui doit être effectuée APRÈS la soumission de votre formulaire de procuration. Si vous n'inscrivez pas votre fondé de pouvoir, ce dernier ne recevra pas de nom d'utilisateur pour lui permettre d'assister, de participer ou de voter à l'assemblée. Le tiers que vous nommez à titre de fondé de pouvoir ne doit pas nécessairement être un actionnaire.</p> <p>Veillez suivre les étapes suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Soumettez votre formulaire de procuration – Pour nommer un tiers fondé de pouvoir, inscrivez le nom de la personne dans l'endroit prévu à cette fin sur le formulaire de procuration. Suivez les instructions pour soumettre le formulaire de procuration (par Internet ou par la poste – reportez-vous à la page 11). Cette étape doit être effectuée avant l'inscription du fondé de pouvoir prévue à l'étape 2. 2. Inscrivez votre fondé de pouvoir – Pour inscrire un fondé de pouvoir, les actionnaires DOIVENT visiter le computershare.com/TELSAgm au plus tard à 17 h (HE) le 4 mai 2022 et fournir à Computershare les coordonnées requises du fondé de pouvoir de façon à ce que Computershare puisse fournir au fondé de pouvoir un nom d'utilisateur par courriel. Sans nom d'utilisateur, les fondés de pouvoir ne pourront pas assister, participer ou voter à l'assemblée.
<p>Si vous souhaitez assister à l'assemblée virtuelle en tant qu'invité</p>	<p>Les invités peuvent se connecter à l'assemblée de la façon décrite ci-après. Les invités peuvent écouter le déroulement de l'assemblée mais ne peuvent voter ou poser des questions à l'assemblée.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Connectez-vous à l'adresse telus.com/aga. Nous vous recommandons de vous connecter au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée. 2. Cliquez sur « Lancer la webdiffusion » dans le haut de la page. 3. Cliquez sur « Invité » et remplissez le formulaire en ligne.
<p>Date limite pour la réception de votre procuration</p>	<p>Votre formulaire de procuration rempli doit parvenir à TELUS, a/s Computershare (8^e étage, 100, avenue University, Toronto (Ontario) M5J 2Y1), au plus tard à 17 h (HE) le 4 mai 2022. En cas d'ajournement de l'assemblée, votre formulaire de procuration rempli doit être reçu au plus tard à 17 h (HE) deux jours ouvrables avant la date de sa reprise (date limite pour les procurations).</p>
<p>Si vous souhaitez modifier vos directives de vote</p>	<p>Si vous êtes un actionnaire inscrit ou un porteur d'actions des employés et que vous avez exercé vos droits de vote en remettant une procuration, vous pouvez révoquer vos directives en donnant de nouvelles directives dans un formulaire de procuration portant une date ultérieure, ou à une date ultérieure si vous votez par téléphone ou par Internet. Pour être valides, toutefois, vos nouvelles directives de vote doivent être reçues par TELUS, a/s de Computershare (à l'adresse précisée ci-dessus), avant la date limite pour les procurations.</p> <p>Si, à titre d'actionnaire inscrit, vous utilisez votre numéro de contrôle pour vous connecter à l'assemblée et que vous acceptez les modalités, vous révoquez toute procuration soumise antérieurement à l'égard de l'assemblée et avez la possibilité de voter au moyen d'un scrutin en ligne sur les questions présentées à l'assemblée. Si vous ne souhaitez pas révoquer une procuration soumise antérieurement, vous pouvez vous connecter en tant qu'invité (veuillez vous reporter aux instructions qui précèdent), mais vous ne pourrez pas voter ni poser de questions à l'assemblée.</p> <p>Vous pouvez également révoquer votre procuration de l'une des façons suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En délivrant une lettre déclarant que vous souhaitez révoquer votre procuration au siège de la société, aux soins de la chef des services juridiques et de la gouvernance de TELUS, 7^e étage, 510 West Georgia Street, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3, en tout temps jusqu'à 17 h (HP) le 5 mai 2022 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, jusqu'à 17 h (HP) le jour ouvrable précédant la date de sa reprise. 2. De toute autre manière permise par la loi.

Actionnaires non inscrits	
	<p>Vous êtes un actionnaire non inscrit si vos actions sont immatriculées au nom d'un intermédiaire, comme une banque, une société de fiducie, un fiduciaire, un courtier en placement, une chambre de compensation ou un autre établissement (intermédiaire).</p>
<p>Si vous souhaitez voter par procuration avant l'assemblée</p> <div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center; gap: 20px;">    </div>	<p>Vous pouvez voter de l'une des façons suivantes :</p> <p>Internet</p> <ul style="list-style-type: none"> En visitant le site Web suivant : proxyvote.com. Ayez sous la main le numéro de contrôle (figurant sur votre formulaire de directives de vote) et suivez les instructions pour le vote en ligne <p>Téléphone</p> <ul style="list-style-type: none"> En téléphonant au numéro de téléphone sans frais figurant sur votre formulaire de directives de vote. Pour voter par téléphone, il suffit d'avoir sous la main le numéro de contrôle (figurant sur votre formulaire de directives de vote) et de suivre les instructions données Veillez prendre note que si vous votez par téléphone, vous ne pouvez nommer à titre de fondé de pouvoir une personne autre que Dick Auchinleck ou Darren Entwistle <p>Poste</p> <ul style="list-style-type: none"> En remplissant votre formulaire de directives de vote et en le retournant par la poste ou en le remettant en mains propres, conformément aux instructions figurant sur ce formulaire.
<p>Si vous souhaitez assister et voter à l'assemblée virtuelle</p>	<p>Si vous êtes un actionnaire non inscrit et que vous souhaitez voter à l'assemblée, vous devez d'abord vous nommer en tant que fondé de pouvoir et vous inscrire auprès de Computershare, car la société et Computershare ne tiennent pas un registre des actionnaires non inscrits de la société et, par conséquent, nous n'aurons pas connaissance de vos avoirs en actions ni de vos droits de vote, sauf si vous vous nommez fondé de pouvoir.</p> <p>Veillez suivre les étapes suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> Pour vous nommer fondé de pouvoir, inscrivez votre nom à l'endroit prévu à cette fin dans le formulaire de directives de vote. N'inscrivez pas vos directives de vote. Suivez les instructions pour soumettre votre formulaire de directives de vote (par Internet, par téléphone ou par courriel – se reporter aux instructions qui précèdent) avant la date limite pertinente, puisque les instructions et les délais peuvent varier en fonction de l'intermédiaire. Il est important de respecter les instructions relatives à la signature et au retour de la procuration fournies par votre intermédiaire. Cette étape doit être effectuée avant l'inscription du fondé de pouvoir prévue à l'étape 2. Inscrivez-vous à titre de fondé de pouvoir en visitant le computershare.com/TELUSagm au plus tard à 17 h (HE) le 3 mai 2022. Computershare vous demandera les coordonnées de votre fondé de pouvoir et vous enverra un nom d'utilisateur par courriel peu après cette date limite. Sans nom d'utilisateur, vous ne pourrez pas assister, participer ou voter à l'assemblée. Connectez-vous au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée au telus.com/aga. Cliquez sur « Lancer la webdiffusion » dans le haut de la page. Veillez vous assurer que votre navigateur est compatible. Cliquez sur « Actionnaire ». Inscrivez le nom d'utilisateur fourni par Computershare par courriel. Inscrivez le mot de passe : TELUS2022 (sensible à la casse). Suivez les directives pour visionner l'assemblée et voter lorsque vous y êtes invité. <p>Si vous êtes un actionnaire non inscrit situé aux États-Unis et que vous souhaitez vous nommer fondé de pouvoir, en plus des étapes 2 à 7 qui précèdent, vous devez premièrement obtenir de votre intermédiaire un formulaire de procuration légal valide. Pour ce faire, vous devriez suivre les étapes suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> Suivez les instructions de votre intermédiaire comprises avec le formulaire de procuration légal et le formulaire de directives de vote qui vous est envoyé ou communiquez avec votre intermédiaire pour demander un formulaire de procuration légal si vous n'en avez pas reçu. Une fois le formulaire de procuration légal obtenu de votre intermédiaire, vous devez le soumettre à Computershare. Vous pouvez envoyer votre procuration par courriel ou par messenger à USLegalProxy@computershare.com, ou à Société de fiducie Computershare du Canada, 100, avenue University, 8^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, et, dans les deux cas, votre envoi doit porter la mention « Procuration légale » et être reçu au plus tard à 17 h (HE) le 3 mai 2022. Vous recevrez une confirmation de votre inscription par courriel après la réception de vos documents d'inscription par Computershare. Veillez noter que vous devez également inscrire votre nomination à titre de fondé de pouvoir à l'adresse computershare.com/TELUSagm au plus tard à 17 h (HE) le 3 mai 2022.

<p>Si vous souhaitez nommer un tiers comme fondé de pouvoir pour assister et voter à l'assemblée virtuelle</p>	<p>Si vous souhaitez nommer une autre personne (autre que les candidats de la direction, Dick Auchinleck ou Darren Entwistle) à titre de fondé de pouvoir pour assister, participer et voter à l'assemblée, vous devez soumettre votre formulaire de directives de vote nommant le tiers ET inscrire le tiers à titre de fondé de pouvoir de la façon décrite ci-après. L'inscription de votre fondé de pouvoir est une étape supplémentaire qui doit être effectuée APRÈS la soumission de votre formulaire de directives de vote. Si vous n'inscrivez pas votre fondé de pouvoir, ce dernier ne recevra pas de nom d'utilisateur pour lui permettre d'assister, de participer ou de voter à l'assemblée. Le tiers que vous nommez à titre de fondé de pouvoir ne doit pas nécessairement être un actionnaire.</p> <p>Veuillez suivre les étapes suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Soumettez votre formulaire de directives de vote – Pour nommer un tiers fondé de pouvoir, inscrivez le nom de la personne à l'endroit prévu à cette fin dans le formulaire de directives de vote. Suivez les instructions pour soumettre le formulaire de directives de vote (par Internet ou par la poste – reportez-vous à la page 13) avant la date limite pertinente, puisque les instructions et les délais peuvent varier en fonction de l'intermédiaire. Il est important de respecter les instructions relatives à la signature et au retour de la procuration fournies par votre intermédiaire. Cette étape doit être effectuée avant l'inscription du fondé de pouvoir prévue à l'étape 2. 2. Inscrivez votre fondé de pouvoir – Pour inscrire un fondé de pouvoir, les actionnaires DOIVENT également visiter le computershare.com/TELUSagm au plus tard à 17 h (HE) le 3 mai 2022 et fournir à Computershare les coordonnées requises du fondé de pouvoir de façon à ce que Computershare puisse fournir au fondé de pouvoir un nom d'utilisateur par courriel. Sans nom d'utilisateur, les fondés de pouvoir ne pourront pas assister, participer ou voter à l'assemblée. <p>Si vous êtes un actionnaire non inscrit situé aux États-Unis et que vous souhaitez nommer un tiers à titre de fondé de pouvoir, vous devez également obtenir de votre intermédiaire un formulaire de procuration légal valide. Pour ce faire, vous devriez suivre les étapes suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Suivez les instructions de votre intermédiaire comprises avec le formulaire de procuration légal et le formulaire de directives de vote qui vous est envoyé ou communiquez avec votre intermédiaire pour demander un formulaire de procuration légal si vous n'en avez pas reçu. 2. Une fois le formulaire de procuration légal obtenu de votre intermédiaire, vous devez le soumettre à Computershare. Vous pouvez envoyer votre procuration par courriel ou par messenger à USLegalProxy@computershare.com, ou à Société de fiducie Computershare du Canada, 100, avenue University, 8^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, et, dans les deux cas, votre envoi doit porter la mention « Procuration légale » et être reçu au plus tard à 17 h (HE) le 3 mai 2022. 3. Vous recevrez une confirmation de votre inscription par courriel après la réception de vos documents d'inscription par Computershare. Veuillez noter que vous devez inscrire la nomination du tiers à titre de fondé de pouvoir à l'adresse computershare.com/TELUSagm au plus tard à 17 h (HE) le 3 mai 2022.
<p>Si vous souhaitez assister à l'assemblée virtuelle en tant qu'invité</p>	<p>Les invités, y compris les actionnaires véritables non inscrits qui ne se sont pas nommés fondés de pouvoir, peuvent se connecter à l'assemblée de la façon décrite ci-après. Les invités peuvent écouter le déroulement de l'assemblée mais ne peuvent voter ou poser des questions à l'assemblée.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Connectez-vous à l'adresse telus.com/aga. Nous vous recommandons de vous connecter au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée. 2. Cliquez sur « Lancer la webdiffusion » dans le haut de la page. 3. Cliquez sur « Invité » et remplissez le formulaire en ligne.
<p>Date limite pour la réception de votre procuration</p>	<p>Veuillez vérifier votre formulaire de directives de vote pour connaître la date limite pour les procurations.</p> <p>Votre intermédiaire doit recevoir vos directives de vote suffisamment d'avance pour pouvoir les suivre avant l'heure limite. Habituellement, la date limite pour les actionnaires non inscrits est un jour avant la date limite pour les procurations.</p>
<p>Si vous souhaitez modifier vos directives de vote</p>	<p>Si vous êtes un actionnaire non inscrit, que vous avez donné vos directives de vote et que vous souhaitez les modifier, vous pouvez révoquer votre procuration ou vos directives de vote en communiquant avec votre intermédiaire. Si votre intermédiaire vous offre la possibilité de voter par Internet, vous pouvez modifier vos directives en les mettant à jour en visitant le site Web fourni par votre intermédiaire, tant que vous soumettez vos nouvelles directives avant la date limite de l'intermédiaire.</p>

Comment votera votre fondé de pouvoir

En remplissant et en retournant une procuration, vous autorisez la personne qui y est nommée à assister à l'assemblée et à y exercer les droits de vote rattachés à vos actions conformément à vos directives pour chaque question à l'égard de laquelle vous avez le droit de voter. Si vous avez nommé Dick Auchinleck ou Darren Entwistle à titre de fondés de pouvoir et que vous ne leur fournissez pas de directives, ils exerceront les droits de vote rattachés à vos actions pour faire ce qui suit :

- Élire à titre d'administrateur chaque candidat proposé par la société
- Nommer Deloitte en tant qu'auditeurs et autoriser les administrateurs à fixer leur rémunération
- Approuver l'approche de la société en matière de rémunération de la haute direction
- Ratifier de nouveau le régime de droits.

Les directives de vote que vous avez données dans votre procuration confèrent à la personne que vous avez nommée en tant que fondé de pouvoir un pouvoir discrétionnaire lui permettant de voter comme bon lui semble à l'égard de modifications apportées aux questions indiquées dans l'avis de convocation à l'assemblée figurant à la page 9 et de toute autre question pouvant être dûment soumise à l'assemblée, dans la mesure permise par la loi, qu'il s'agisse ou non d'une modification ou d'une question de routine et qu'elle soit contestée ou non. En date du 7 mars 2022, aucun administrateur ou membre de la haute direction de la société n'est au fait de modifications ou d'autres questions devant être soumises à l'assemblée aux fins de vote.

Confidentialité

Toutes les procurations sont reçues, dépouillées et compilées par notre agent des transferts, soit Computershare, de manière à préserver la confidentialité des votes de chaque actionnaire, sauf dans les cas suivants :

- lorsqu'une divulgation est nécessaire pour respecter les lois applicables
- s'il y a une course aux procurations
- si un actionnaire a écrit des commentaires sur le formulaire de procuration.

Sollicitation par la direction

Votre procuration est sollicitée par la direction de TELUS, et la société prend en charge les frais relatifs à cette sollicitation.

La direction de TELUS sollicitera vos procurations par la poste à votre dernière adresse figurant au registre des actionnaires ou par courriel à l'adresse que vous avez fournie. De plus, la sollicitation peut être faite par des employés et/ou des représentants de TELUS par téléphone ou un autre moyen, en échange de frais modiques pour la société. Nous avons retenu les services de Laurel Hill Advisory Group (Laurel Hill) pour qu'elle fournisse des services-conseils en gouvernance et qu'elle sollicite des procurations en notre nom au Canada et aux États-Unis, en contrepartie d'honoraires d'environ 32 000 \$, majorés des frais supplémentaires constituant des frais remboursables. Les frais de sollicitation seront pris en charge par la société.

Procédures de notification et d'accès

La réglementation canadienne en valeurs mobilières (procédures de notification et d'accès) nous autorise à donner à nos actionnaires inscrits et non inscrits un accès par voie électronique à la circulaire d'information en vue de l'assemblée et au rapport annuel plutôt que de leur en envoyer un exemplaire imprimé. La circulaire d'information et le rapport annuel sont donc publiés en ligne pour que vous puissiez les consulter plutôt que de vous être envoyés par la poste. Cette option est plus écologique, car elle contribue à réduire la quantité de papier et d'énergie utilisés. En outre, elle fait baisser les coûts d'impression et d'envoi aux actionnaires par le service postal.

Vous recevrez tout de même un formulaire de procuration ou un formulaire de directives de vote par la poste afin que vous puissiez exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Toutefois, à moins que vous n'en ayez déjà fait la demande, vous ne recevrez pas un exemplaire imprimé de la présente circulaire, mais recevrez plutôt un avis vous indiquant comment accéder, par voie électronique, à notre circulaire d'information et à notre rapport annuel et comment en demander un exemplaire imprimé. L'avis contient également les directives à suivre pour exercer vos droits de vote en utilisant l'une des méthodes proposées (Internet, téléphone, poste).

Pour recevoir un exemplaire imprimé de la circulaire d'information et du rapport annuel, veuillez suivre les instructions données dans l'avis.

Livraison des documents de procuration

Les documents de procuration sont envoyés à nos actionnaires inscrits par l'intermédiaire de notre agent des transferts, Computershare. Nous n'envoyons pas de documents de procuration directement aux actionnaires non inscrits. Nous avons recours aux services de Broadridge Investor Communication Solutions, Canada, qui agit pour le compte des intermédiaires, pour envoyer les documents de procuration aux actionnaires non inscrits. Nous avons l'intention de rémunérer les intermédiaires pour l'envoi des documents de procuration et des formulaires de directives de vote à tous les actionnaires non inscrits.

Résultats du vote

Le résultat du vote de chaque question à l'ordre du jour de l'assemblée sera affiché sur notre site Web, au telus.com, et déposé auprès des autorités en valeurs mobilières après l'assemblée.

Pour obtenir de plus amples renseignements

Communiquez avec Computershare si vous avez des questions supplémentaires concernant l'assemblée :

- par téléphone : 1 800 558-0046 (numéro sans frais en Amérique du Nord)
+1 514 982-7129 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord)
- par courriel : telus@computershare.com
- par la poste : Société de fiducie Computershare du Canada
8^e étage, 100, avenue University
Toronto (Ontario) M5J 2Y1

Vous pouvez également communiquer avec Laurel Hill si vous avez des questions au sujet de l'assemblée :

- par téléphone : 1 877 452-7184 (numéro sans frais en Amérique du Nord)
+1 416 304-0211 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord)
- par courriel : assistance@laurelhill.com

Renseignements supplémentaires

Restrictions à la propriété d'actions par des Canadiens et au droit de vote

La société et certaines de ses filiales doivent se conformer aux exigences en matière de propriété et de contrôle canadiens prescrites par les lois canadiennes applicables à la fourniture de services de télécommunications et de services numériques, notamment la *Loi sur les télécommunications* et la *Loi sur la radiodiffusion*, ainsi que les règlements et autres textes pris en vertu de ces lois.

En ce qui a trait aux télécommunications, pour que certaines de ses filiales puissent continuer à exercer leurs activités en tant qu'entreprises de télécommunications canadiennes, la *Loi sur les télécommunications* et le *Règlement sur la propriété et le contrôle des entreprises de télécommunication canadiennes* connexe exigent, entre autres, que la proportion des actions de la société qui appartiennent à des Canadiens ou qui sont sous leur emprise ne soit pas inférieure à 66 ⅔ pour cent et que la société ne soit pas par ailleurs sous le contrôle de non-Canadiens.

Des règles essentiellement similaires s'appliquent en vertu de la *Loi sur la radiodiffusion*. Toutefois, le chef de la direction d'une société qui est une entreprise de radiodiffusion autorisée doit également être un citoyen canadien ou un résident permanent du Canada. Lorsque les niveaux de propriété non canadienne dépassent 20 pour cent, la société doit mettre sur pied un comité de programmation indépendant qui prend toutes les décisions de programmation des entreprises de radiodiffusion autorisées de la société.

Les règlements sur la propriété et le contrôle par des Canadiens connexes de la *Loi sur les télécommunications* confèrent à la société, qui est une société mère d'entreprises de télécommunications canadiennes, certains pouvoirs lui permettant de surveiller et de contrôler la propriété des actions avec droit de vote par des non-Canadiens et leur emprise sur de telles actions. Ces pouvoirs et ces contraintes ont été intégrés dans les statuts de TELUS (les statuts) et ont été étendus afin de s'assurer que la société respecte aussi les exigences de la *Loi sur la radiocommunication* et de la *Loi sur la radiodiffusion*. Parmi ces pouvoirs, on compte i) le droit de refuser d'inscrire un transfert d'actions à un non-Canadien, ii) le droit de racheter les actions en excès d'un non-Canadien ou d'exiger qu'un non-Canadien vende des actions si, en raison de sa participation en actions, TELUS enfreignait les restrictions concernant la propriété d'actions par des non-Canadiens et iii) le droit de suspendre les

droits de vote rattachés aux actions qui sont considérées comme des actions appartenant à des non-Canadiens ou sous l'emprise de non-Canadiens.

La société supervise l'importance de la propriété de ses actions par des non-Canadiens et doit fournir des rapports périodiques au Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) à cet égard.

Personnes intéressées dans des opérations importantes et opérations entre parties liées

Aucun initié de la société ni aucun candidat au poste d'administrateur de la société, ni aucune personne du groupe de l'une de ces personnes ou ayant des liens avec l'une de ces personnes n'a d'intérêt important, direct ou indirect, dans une opération réalisée depuis le début du dernier exercice de la société ou dans une opération proposée qui, dans l'un ou l'autre des cas, a eu ou aura une incidence importante sur la société ou ses filiales.

Le comité de gouvernance du conseil a pour mandat d'examiner toute opération entre parties liées qui survient et à laquelle participe un administrateur ou un haut dirigeant de TELUS et d'approuver les procédures qui devraient être adoptées à l'égard d'une telle opération.

Prêts aux administrateurs et aux dirigeants

Aucun administrateur ou dirigeant de la société, ni aucun candidat proposé à l'élection à un poste d'administrateur de la société, ni aucune personne ayant des liens avec ceux-ci, n'est ni n'a été endetté envers la société ou ses filiales depuis le 1^{er} janvier 2006.

Renseignements complémentaires

Des renseignements financiers complémentaires sont donnés dans la notice annuelle de TELUS et les états financiers consolidés audités de la société pour l'exercice clos le 31 décembre 2021, ainsi que dans le rapport de gestion connexe. Il est possible d'obtenir un exemplaire de ces documents en s'adressant aux services juridiques de TELUS au 510 West Georgia Street, 7^e étage, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3. Tous les documents publics de TELUS sont déposés aux adresses [sedar.com](https://www.sedar.com) et [sec.gov](https://www.sec.gov).

Date de la circulaire

À moins d'indication à l'effet contraire, les renseignements figurant dans la présente circulaire sont donnés en date du 7 mars 2022.

Ordre du jour de l'assemblée

1 Rapport de la direction et états financiers consolidés

Le rapport de la direction et les états financiers consolidés audités pour l'exercice clos le 31 décembre 2021, y compris le rapport de gestion, sont contenus dans le rapport annuel 2021 de TELUS. Tous les actionnaires devraient avoir reçu le rapport annuel 2021 par voie électronique ou par la poste ou avoir reçu un avis de convocation

et d'accès aux documents. Si vous ne l'avez pas reçu, vous pouvez le consulter en ligne à l'adresse telus.com/RapportAnnuel ou en obtenir un exemplaire auprès de la chef des services juridiques et de la gouvernance de TELUS, au 510 West Georgia Street, 7^e étage, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3.

2 Élection des administrateurs

Généralités

Le conseil a fixé le nombre d'administrateurs à 15, conformément aux statuts de la société.

Nous croyons que la taille du conseil est optimale afin de nous permettre de tirer parti de la diversité de compétences, d'expérience et d'antécédents nécessaires pour servir adéquatement la société et former des comités efficaces du conseil.

À l'assemblée, nous vous demanderons de voter pour l'élection des 15 candidats proposés par la société à titre d'administrateurs. Chacun des candidats a été élu à titre d'administrateur à l'assemblée annuelle de l'année dernière, à l'exception de Victor Dodig, dont la candidature est présentée aux fins de son élection à l'assemblée. Pour obtenir une note biographique et d'autres renseignements pertinents sur tous les candidats à l'élection, consulter les pages 26 à 35.

Chaque actionnaire pourra voter en faveur de l'élection de chacun des administrateurs ou s'abstenir de voter à cet égard. Dick Auchinleck et Darren Entwistle ont été nommés dans la procuration à titre de fondés de pouvoir (fondés de pouvoir de la direction) et ont l'intention de voter POUR l'élection des 15 candidats dont les noms et les renseignements figurent aux pages 26 à 35, sauf au moment d'exercer les droits de vote rattachés aux actions d'actionnaires ayant donné des directives contraires.

Notre politique sur le vote à la majorité des voix s'applique à la présente élection des administrateurs.

Aux termes de cette politique, si un administrateur est élu dans le cadre d'une élection sans adversaire suivant l'exercice de plus d'abstentions de vote que de votes en faveur de son élection, il doit remettre sa démission au président du conseil. Cette démission prend effet lorsqu'elle est acceptée par le conseil. Le conseil acceptera la démission, à moins que des circonstances atténuantes ne justifient une décision contraire. Un administrateur qui remet sa démission ne pourra participer aux délibérations du comité de gouvernance ou du conseil relatives à la démission. S'il y a lieu, nous annoncerons la décision du conseil (y compris les raisons pour lesquelles il n'accepterait pas une démission) par voie de communiqué dans les 90 jours suivant l'assemblée au cours de laquelle l'élection a eu lieu. Notre politique sur le vote à la majorité des voix figure dans notre Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS, dont vous pouvez télécharger un exemplaire à l'adresse telus.com/gouvernance.

Nous estimons que les 15 candidats sont en mesure de s'acquitter de leurs fonctions d'administrateur. Chaque administrateur élu à l'assemblée restera en fonction à la date de son élection jusqu'à la prochaine assemblée annuelle ou jusqu'à ce que son successeur soit élu ou nommé, à moins que son poste d'administrateur ne devienne vacant d'ici là conformément aux lois applicables ou aux statuts.



Le conseil vous recommande de voter POUR l'élection de chaque administrateur nommé.

Exigence de préavis

Nos statuts contiennent une exigence de préavis des candidatures au conseil d'administration. Ces exigences visent à garantir un processus transparent, structuré et équitable en vue d'assurer que les actionnaires sont en mesure de soumettre leurs directives de vote de façon éclairée. Ainsi, les actionnaires qui souhaitent présenter un candidat à un poste d'administrateur doivent donner un avis écrit, dans le délai fixé, à Andrea Wood, chef des

services juridiques et de la gouvernance, au 510 West Georgia Street, 7^e étage, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3. Ce préavis, qui doit contenir les renseignements exigés aux termes de nos statuts, doit être donné au moins 30 jours et au plus 65 jours avant la date de l'assemblée, soit entre le 3 mars et le 7 avril 2022. Veuillez vous reporter à nos statuts, affichés sur sedar.com et sur telus.com/gouvernance.

3 Nomination des auditeurs

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. (Deloitte) sont nos auditeurs externes depuis 2002. Leur mandat a été reconduit le 7 mai 2021, au cours de notre assemblée annuelle.

Sur la recommandation du comité d'audit et du conseil, les actionnaires seront invités au cours de l'assemblée à approuver la nomination de Deloitte en tant qu'auditeurs et à autoriser les administrateurs à fixer leur rémunération pour l'exercice à venir.

Les fondés de pouvoir de la direction ont l'intention de voter POUR la nomination de Deloitte en tant qu'auditeurs de la société, sauf au moment d'exercer les droits de vote rattachés aux actions d'actionnaires ayant donné des directives contraires.



Le conseil vous recommande de voter **POUR** la nomination de Deloitte en tant qu'auditeurs jusqu'à la prochaine assemblée annuelle.

Sommaire des honoraires facturés et des services rendus par les auditeurs externes pour 2021 et 2020

Le tableau qui suit présente les honoraires facturés pour les services fournis par Deloitte pour 2021 et 2020.

Type de services fournis	2021		2020	
	(en millions de dollars)	%	(en millions de dollars)	%
Audit ¹	2,810	25,8	2,415	27,2
Services liés à l'audit ²	6,869	63,2	5,810	65,4
Services fiscaux ³	0,834	7,7	0,405	4,6
Tous les autres honoraires ⁴	0,359	3,3	0,247	2,8
Total	10,872	100,0	8,877	100,0

1 Comprend les honoraires des services rendus par Deloitte qui concernent l'audit et l'examen de nos états financiers.

2 Comprend les honoraires liés aux audits dans le cadre de nos dépôts réglementaires et prévus par la loi, aux audits et aux examens de filiales, aux audits relatifs aux régimes de retraite, aux examens exigés par la clientèle et aux services de traduction rendus par Deloitte relativement à l'audit ou à l'examen de nos états financiers mais qui ne font pas partie des honoraires d'audit.

3 Comprend les honoraires liés à la conformité fiscale, à l'obtention de conseils en matière de fiscalité et à la planification fiscale.

4 Comprend les honoraires des services rendus par Deloitte qui ne sont pas rendus à l'occasion de l'audit ou de l'examen de nos états financiers, comme l'évaluation de l'efficacité du conseil, le contrôle diligent relatif aux fusions et aux acquisitions et d'autres procédures spécifiées.

L'année dernière,

99 %

des actionnaires ont voté POUR la nomination de Deloitte en tant qu'auditeurs.

4 Approbation de l'approche en matière de rémunération de la haute direction – vote consultatif sur la rémunération

Le conseil doit rendre compte aux actionnaires de ses décisions en matière de rémunération. L'objet d'un vote consultatif sur la rémunération est d'offrir aux actionnaires une occasion officielle de formuler, directement au conseil, leurs commentaires sur l'approche de la société en matière de rémunération de la haute direction. Nous demandons donc aux actionnaires de voter sur la résolution consultative ci-après à l'assemblée :

« Il est résolu que, à titre consultatif, les actionnaires approuvent l'approche en matière de rémunération de la haute direction présentée dans la circulaire d'information de la société relative à l'assemblée générale annuelle des actionnaires de 2022. »

Comme il s'agit d'un vote consultatif, les résultats ne lieront pas le conseil et ne réduiront pas son rôle et ses responsabilités. Le conseil demeure pleinement responsable de ses décisions en matière de rémunération et n'est nullement déchargé d'une telle responsabilité par un vote consultatif positif ou négatif. Cependant, le conseil tiendra compte des résultats du vote lorsqu'il étudiera des politiques,

des procédures et des décisions ultérieures portant sur la rémunération et lorsqu'il devra déterminer s'il est nécessaire d'accroître son dialogue avec les actionnaires en ce qui a trait à la rémunération et aux questions s'y rattachant. Pour obtenir plus de détails concernant notre approche en matière de rémunération de la haute direction, se reporter aux pages 75 à 115.

Au cours de notre assemblée annuelle en 2021, nous avons tenu notre 11^e vote consultatif sur la rémunération. Notre résolution consultative sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction a reçu l'appui de 94 pour cent des voix exprimées. Les commentaires que nous avons recueillis lors de nos rencontres avec des actionnaires et des groupes de défense des droits des actionnaires étaient positifs dans l'ensemble et renforçaient l'opinion que nos politiques concordent toujours avec les attentes de nos actionnaires.

Les fondés de pouvoir de la direction ont l'intention de voter POUR l'approche de TELUS en matière de rémunération de la haute direction, sauf pour les droits de vote rattachés aux actions d'actionnaires ayant donné des directives contraires.



Le conseil vous recommande de voter **POUR** notre approche en matière de rémunération de la haute direction.

L'année dernière, **94 %** des actionnaires ont voté **POUR** notre approche en matière de rémunération de la haute direction.

5 Nouvelle ratification du régime de droits des actionnaires

Nous demandons à nos actionnaires à l'assemblée de ratifier de nouveau le régime de droits des actionnaires de la société (le régime de droits), comme il est décrit ci-après.

Contexte

La société a adopté pour la première fois un régime de droits des actionnaires en mars 2000, puis un nouveau régime de droits des actionnaires en mars 2010 et l'actuel régime de droits des actionnaires en mars 2019, lequel a été ratifié et confirmé par les actionnaires de la société lors de l'assemblée annuelle de 2019 de la société. Le régime de droits a une durée de neuf ans, sous réserve de l'approbation de son maintien par les actionnaires de la société aux assemblées annuelles de la société en 2022 et en 2025. À défaut d'une

nouvelle ratification requise aux termes du régime de droits, le régime de droits et tous les droits en cours (définis ci-après) accordés prendront fin.

Objet du régime de droits

L'objet du régime de droits est de limiter les acquisitions qui sont dispensées de l'application des dispositions visant les offres publiques d'achat formelles et d'offrir aux actionnaires une chance égale de participer à une offre publique d'achat et de recevoir la pleine et juste valeur de leurs actions. Les modalités du régime de droits sont essentiellement similaires à celles des régimes de droits adoptés récemment par d'autres émetteurs canadiens.

Le régime de droits incite un acquéreur potentiel qui fait une offre publique d'achat à procéder par voie d'« offre permise » (décrite ci-après), ce qui



Le conseil vous recommande de voter **POUR** la nouvelle ratification du régime de droits.

nécessite généralement qu'une offre publique d'achat respecte certaines normes minimales conçues pour favoriser l'équité, ou à procéder avec l'accord du conseil. Si une offre publique d'achat ne respecte pas ces normes minimales et que le régime de droits ne fait pas l'objet d'une renonciation par le conseil, le régime de droits prévoit que les porteurs d'actions, autres que l'acquéreur, pourront souscrire des actions supplémentaires à un fort escompte par rapport au cours du marché, ce qui expose la personne qui souhaite acquérir les actions à une dilution importante de ses avoirs.

En date des présentes, le conseil n'a connaissance d'aucune offre publique d'achat qui serait en cours ou imminente à l'égard de la société, et les actionnaires ne sont pas invités à ratifier de nouveau le régime de droits en réponse à une proposition visant l'acquisition du contrôle de la société.

En adoptant le régime de droits, le conseil d'administration a tenu compte du cadre législatif existant régissant les offres publiques d'achat au Canada. Les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) ont adopté des modifications à ce cadre en 2016 qui, entre autres, prolongent le délai minimal de dépôt pour le faire passer à 105 jours (au lieu des 35 jours sous le cadre précédent). Elles exigent que toutes les offres publiques d'achat non dispensées soient assujetties à l'obligation de dépôt minimal de plus de 50 pour cent des titres en circulation détenus par les actionnaires autres que l'initiateur et les membres de son groupe et les personnes avec qui l'initiateur agit conjointement ou de concert et à l'obligation de prolonger le délai de dépôt de 10 jours lorsque l'obligation de dépôt minimale est respectée. Quant au délai de dépôt minimal, l'émetteur cible pourra le réduire volontairement, mais il devra être d'au moins 35 jours. De plus, le délai de dépôt minimal peut être réduit si des offres publiques d'achat concurrentes ou des opérations de changement de contrôle ont été entreprises.

Étant donné que les modifications législatives ne s'appliquent pas aux offres publiques d'achat dispensées, les régimes de droits continuent de jouer un rôle important pour la protection des émetteurs et le traitement égal des actionnaires. Ils sont encore adoptés pour répondre aux préoccupations suivantes :

- se protéger contre les acquisitions graduelles (soit l'accumulation de 20 pour cent ou plus des actions, réalisées au moyen d'achats dispensés de l'application des règles canadiennes sur les

offres publiques d'achat, tels que i) les achats faits par un petit groupe d'actionnaires aux termes de conventions privées à une prime par rapport au cours, qui n'est pas offerte à tous les actionnaires, ii) une prise de contrôle ou de contrôle effectif par achat graduel d'actions à une bourse ou sur un autre marché organisé sans paiement d'une prime de contrôle, iii) l'acquisition d'au plus cinq pour cent des actions dans le cadre d'une offre publique d'achat, ou iv) d'autres opérations réalisées à l'extérieur du Canada qui pourraient ne pas être assujetties aux règles sur les offres publiques d'achat qui s'appliquent au Canada), et obliger la présentation de l'offre à tous les actionnaires

- empêcher un acquéreur éventuel de conclure des conventions de dépôt avec les actionnaires existants avant de lancer une offre publique d'achat, sauf les conventions de dépôt permises qui sont précisées dans le régime de droits.

Par conséquent, le conseil d'administration a déterminé qu'il est souhaitable et dans l'intérêt de la société et de ses actionnaires de doter la société d'un régime de droits des actionnaires ayant la forme du régime de droits.

Au cours des dernières années, des offres publiques d'achat non sollicitées ont été lancées à l'égard d'un certain nombre de sociétés ouvertes canadiennes, dont bon nombre avaient adopté un régime de droits des actionnaires. Le conseil estime qu'une telle situation démontre que l'existence d'un régime de droits des actionnaires n'empêche pas le lancement d'offres non sollicitées. D'ailleurs, dans plusieurs cas, un changement de contrôle a finalement eu lieu à un prix supérieur au prix d'offre initial. Rien ne garantit, toutefois, que le régime de droits de la société aurait un résultat analogue.

Le régime de droits n'empêche pas un actionnaire d'avoir recours au mécanisme de procuration prévu dans la loi de la Colombie-Britannique intitulée *Business Corporations Act*, la loi sur les sociétés régissant la société, pour favoriser un changement dans la gestion ou la direction de la société, et il n'aura aucun effet sur les droits des porteurs d'actions de la société de convoquer une assemblée des actionnaires conformément aux dispositions de la législation applicable.

Le régime de droits ne devrait pas nuire aux activités quotidiennes de la société. Le maintien des droits en cours et l'émission de droits supplémentaires à l'avenir n'auront aucune incidence sur la situation

financière et les états financiers de la société, pas plus qu'ils ne nuiront à ses plans d'affaires. De plus, le régime de droits n'a initialement aucun effet dilutif. Toutefois, si les droits sont libérés des actions et qu'un « événement de prise de contrôle » (défini ci-après) a lieu, cela pourrait avoir des conséquences sur le bénéfice par action déclaré et les flux de trésorerie par action déclarés avant et après dilution. De plus, les titulaires de droits qui n'exercent pas leurs droits après un événement de prise de contrôle pourraient subir une dilution substantielle.

Examen par le conseil

La direction a pris en considération et examiné, avec l'aide de conseillers juridiques externes, le régime de droits et l'analyse du maintien d'un régime de droits des actionnaires pour la société, y compris divers facteurs, dont i) l'évolution des régimes de droits des actionnaires et de la législation en valeurs mobilières depuis l'adoption du régime de droits en 2019; ii) les modalités des régimes de droits adoptés récemment par d'autres sociétés canadiennes; iii) les observations de participants du secteur des placements sur les régimes de droits. Le conseil est arrivé à la conclusion que le régime de droits est conforme à la dernière génération de régimes de droits au Canada.

Le conseil n'a pas l'intention, en recommandant la ratification du régime de droits, de garantir le maintien en poste des membres existants du conseil ou de la direction de la société, ni d'éviter l'acquisition du contrôle de la société au moyen d'une opération qui serait équitable et dans l'intérêt de ses actionnaires. Le régime de droits n'aura aucune incidence sur le droit qu'ont les actionnaires, conféré par les lois en vigueur, de chercher à changer le personnel de direction de la société ou d'influencer ou de favoriser d'une manière quelconque les mesures que prend la direction de la société. Le régime de droits prévoit que les actionnaires peuvent déposer leurs actions en réponse à une offre publique d'achat qui satisfait aux conditions d'une offre permise. En outre, même si l'offre publique d'achat ne satisfait pas à ces conditions, le conseil demeure tenu de l'examiner et doit décider s'il renonce ou non à l'application du régime de droits à l'égard de l'offre en question. Le conseil d'administration doit s'acquitter de cette obligation avec honnêteté et de bonne foi et agir dans l'intérêt de la société, et la ratification du régime de droits ne change en rien son obligation à cet égard.

Sommaire du régime de droits

Il est possible de consulter le régime de droits (en anglais seulement) sur le site de SEDAR, au sedar.com, sous le profil de la société, ou d'en demander un exemplaire en s'adressant au Bureau de la gouvernance de TELUS, au 510 West Georgia Street, 7^e étage, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3.

Le texte qui suit est un sommaire des principales modalités du régime de droits, donné sous réserve du texte intégral du régime de droits.

Heure d'entrée en vigueur et durée

Le régime de droits est entré en vigueur à la clôture de l'assemblée annuelle de la société en 2019 (l'heure d'entrée en vigueur). À condition qu'il soit ratifié à nouveau à l'assemblée, et ratifié à nouveau à l'assemblée annuelle de 2025 de la société, le régime de droits expirera à la clôture de l'assemblée annuelle de TELUS de 2028.

Émission de droits

Un droit sera émis et rattaché à chaque action en circulation à l'heure d'entrée en vigueur (l'heure de clôture des registres). De même, un droit sera émis et rattaché à chaque action émise après l'heure de clôture des registres et avant la première des éventualités suivantes : la libération des droits (définie ci-après) ou l'expiration du régime de droits (l'heure d'expiration).

Privilege d'exercice des droits

Les droits seront libérés des actions et pourront être exercés 10 jours de bourse (la libération des droits) après qu'une personne aura fait l'acquisition d'au moins 20 pour cent des actions, ou lancé une offre visant une telle acquisition, autrement qu'au moyen d'une offre publique d'achat permise par le régime de droits (une offre permise). L'acquisition par toute personne (un acquéreur important) de plus de 20 pour cent des actions, autrement qu'au moyen d'une offre permise, est appelée un événement de prise de contrôle. Tout droit que détient un acquéreur important deviendra nul par suite d'un événement de prise de contrôle. Dix jours de bourse suivant un événement de prise de contrôle, chaque droit (autre que les droits que détient l'acquéreur important) permettra d'acheter des actions d'une valeur de 320 \$ pour la somme de 160 \$ (c'est-à-dire à un escompte de 50 pour cent).

Certificats et transférabilité

Jusqu'à la libération des droits, ceux-ci seront attestés par les certificats des actions ou par l'inscription en compte des actions auxquelles ils sont rattachés, ne pourront être transférés qu'avec ces actions, seront automatiquement transférés au moment d'un transfert de ces actions émises à compter de l'heure d'entrée en vigueur, et ne pourront être transférés séparément. À compter de la libération des droits, ceux-ci seront attestés par des certificats de droits et pourront être transférés et négociés séparément des actions.

Exigences relatives à une offre permise

Les exigences relatives à une offre permise comprennent ce qui suit :

- l'offre publique d'achat doit s'adresser à tous les porteurs d'actions inscrits avec droit de vote (c'est-à-dire les actions et toutes autres actions du capital de la société donnant droit de vote à l'élection des administrateurs)
- l'offre publique d'achat doit contenir une condition irrévocable et sans réserve qu'il ne sera pris livraison d'aucune action avec droit de vote et qu'aucun paiement ne sera versé à l'égard d'une telle action :
 - avant la fermeture des bureaux à une date qui tombe au moins 105 jours après la date de l'offre, ou tout délai plus court déterminé en conformité avec les paragraphes 2.28.2 ou 2.28.3 du *Règlement 62-104 sur les offres publiques d'achat et de rachat* (le Règlement 62-104) pendant lequel l'offre publique d'achat (qui n'est pas dispensée de l'application des exigences prévues à la Section 5 (Déroulement de l'offre) du Règlement 62-104) doit demeurer ouverte pour le dépôt de titres en réponse à celle-ci, selon les circonstances applicables au moment en question, conformément au Règlement 62-104
 - sauf si, à la fermeture des bureaux à la date à laquelle il est initialement pris livraison des actions avec droit de vote ou qu'un paiement est versé à l'égard des actions aux termes de l'offre, plus de 50 pour cent des actions avec droit de vote alors en circulation détenues par des actionnaires indépendants ont été déposées en réponse à l'offre et que leur dépôt n'a pas été révoqué

- à moins que l'offre publique d'achat ne soit retirée, les actions peuvent être déposées en réponse à l'offre en tout temps au cours de la période pendant laquelle l'offre publique d'achat doit demeurer ouverte, conformément aux exigences du Règlement 62-104, et un tel dépôt d'actions peut être révoqué en tout temps tant que l'initiateur de l'offre n'a pas pris livraison des actions ni ne les a payées (sous réserve de certaines exceptions dans le cas d'une offre publique d'achat partielle, en conformité avec les exigences du Règlement 62-104)
- si la majorité des actions avec droit de vote en circulation que détiennent les actionnaires indépendants sont déposées et que leur dépôt n'est pas révoqué, comme il est décrit précédemment, l'initiateur doit faire une annonce publique de ce fait et l'offre publique d'achat doit être prolongée d'un délai supplémentaire d'au moins 10 jours ouvrables à compter de la date de cette annonce publique.

Le régime de droits permet qu'une offre permise concurrente (une offre permise concurrente) soit présentée pendant qu'une offre permise est en vigueur. Une offre permise concurrente doit respecter toutes les exigences d'une offre permise, mais son délai de dépôt minimal peut être plus court, comme il est prescrit par le Règlement 62-104.

Renonciation et rachat

Le conseil peut décider, avant un événement de prise de contrôle, qu'un événement de prise de contrôle particulier résultant d'une offre publique d'achat présentée au moyen d'une note d'information relative à une offre publique d'achat à tous les porteurs d'actions avec droit de vote ne déclenchera pas les effets de dilution du régime de droits, auquel cas cette renonciation aux effets de dilution sera également réputée s'appliquer à tout autre événement de prise de contrôle résultant d'une offre publique d'achat présentée au moyen d'une note d'information relative à une offre publique d'achat à tous les porteurs d'actions avec droit de vote. Le conseil peut aussi renoncer à l'application du régime de droits à l'égard d'un événement de prise de contrôle particulier déclenché par inadvertance, à la condition que l'acquéreur important l'ayant déclenché réduise le nombre d'actions avec droit de vote dont il a la propriété véritable pour le ramener

à 20 pour cent ou moins des actions avec droit de vote en circulation dans un délai de 14 jours ou dans un autre délai que le conseil peut préciser. Le conseil peut en tout temps avant un événement de prise de contrôle, avec le consentement de la majorité des actionnaires ou des titulaires de droits, racheter la totalité, mais non moins de la totalité, des droits en circulation au prix de 0,0001 \$ chacun.

Dispenses applicables aux conseillers en placement

Les conseillers en placement (pour les comptes de clients), les gestionnaires d'organismes de placement collectif, les sociétés de fiducie (agissant en leurs qualités de fiduciaires et d'administrateurs), les organismes qui, en vertu de la loi, gèrent des fonds d'investissement (pour des régimes d'avantages sociaux d'employés, des régimes de retraite, des régimes d'assurance ou divers organismes publics), les caisses ou les régimes de retraite agréés ou les fiducies connexes, ainsi que leurs administrateurs ou fiduciaires, et les mandataires ou les organismes mandataires de l'État qui acquièrent plus de 20 pour cent des actions ne sont pas réputés déclencher un événement de prise de contrôle, à la condition de ne pas présenter d'offre publique d'achat ou de ne pas faire partie d'un groupe qui présente une telle offre.

Modification

Le conseil peut modifier le régime de droits avec l'approbation à la majorité des voix exprimées par les actionnaires (ou les titulaires des droits si la libération des droits a eu lieu) en personne ou par procuration à une assemblée dûment convoquée à cette fin. Le conseil, sans une telle approbation, peut corriger les erreurs de transcription ou les erreurs typographiques et, sous réserve de l'approbation précisée précédemment, à la prochaine assemblée des actionnaires (ou des titulaires des droits, selon le cas), peut apporter des modifications au régime de droits pour qu'il reste valide par suite de modifications de la législation applicable.

Exigences en matière de vote

Pour prendre effet, la résolution visée par le vote doit être approuvée à la majorité des voix exprimées par les actionnaires indépendants (au sens attribué à ce terme dans le régime de droits). La résolution proposée est la suivante :

« IL EST RÉSOLU CE QUI SUIT :

1. *Le maintien du régime de droits, tel qu'il est présenté dans la convention relative au régime de droits datée du 13 mars 2019, intervenue entre la Société et Société de fiducie Computershare du Canada, et l'émission des droits émis aux termes de ce régime de droits sont par les présentes ratifiés à nouveau et approuvés*
2. *Tout administrateur ou dirigeant de la société reçoit par les présentes l'autorisation, pour la société et en son nom (que ce soit sous son sceau ou autrement), de signer et de remettre l'ensemble des documents et des autres instruments et de prendre toutes les autres mesures que l'administrateur ou le dirigeant peut juger nécessaires ou souhaitables aux fins de mettre en œuvre les résolutions qui précèdent et les questions autorisées par les présentes, ces décisions étant décisivement attestées par la signature et la remise des documents et des autres instruments ou la prise des mesures en question. »*

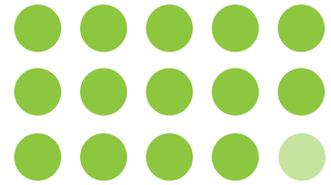
La direction et le conseil recommandent aux actionnaires de voter POUR la résolution ordinaire qui précède. Les fondés de pouvoir de la direction ont l'intention de voter POUR la motion, sauf si l'actionnaire pour lequel ils exercent les droits de vote donne des directives contraires.

S'il n'est pas ratifié à nouveau à la majorité des voix exprimées à l'assemblée par les actionnaires en personne ou par procuration, le régime de droits expirera à la clôture de l'assemblée.

À propos des candidats au poste d'administrateur

Indépendance

À l'assemblée, la candidature de 15 administrateurs sera présentée aux fins de leur élection au conseil. Conformément à nos critères d'indépendance, exposés à la page 47, 14 de nos 15 candidats au poste d'administrateur sont indépendants. Nous sommes d'avis qu'un conseil indépendant est un élément essentiel d'une bonne gouvernance qui contribue à assurer que notre conseil exerce ses activités indépendamment de la direction et qu'il assure une surveillance et prend des décisions dans l'intérêt de la société. Darren Entwistle n'est pas indépendant, car il est également président et chef de la direction de la société.



14 des 15 candidats au poste d'administrateur sont indépendants

Contexte de diversité

Chez TELUS, nous nous engageons à promouvoir une culture de diversité et d'inclusion et nous avons adopté par écrit une politique de diversité administrative pour la première fois en 2013. Dans le cadre de notre cycle d'examen annuel, nous avons régulièrement mis à jour la politique au cours des années qui ont suivi. La politique a été considérablement mise à jour en novembre 2020, puis passée en revue et adoptée avec une mise à jour mineure en novembre 2021. La politique prévoit qu'en mettant à profit différentes perspectives et idées, TELUS bénéficiera des avantages d'un processus de prise de décisions amélioré et d'une meilleure innovation et productivité. La politique reconnaît que la diversité compte de multiples aspects, qui peuvent comprendre l'ethnicité, la race, le genre, les capacités physiques, la religion, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle et l'âge. La diversité peut également viser l'expérience de travail, le contexte géographique, le contexte socioéconomique et la diversité en matière de pensée politique. La politique a pour objectif de garantir que le conseil possède les diverses qualités, compétences et expertises qui sont pertinentes pour notre entreprise et qui permettront au conseil de remplir son mandat.

La politique prévoit que le comité de gouvernance, qui est responsable de l'évaluation de la composition du conseil, de la sélection de candidats appropriés et de la recommandation de candidats au poste d'administrateur au conseil, doit évaluer les candidatures au mérite, en accordant une importance égale aux compétences, aux antécédents, à l'expérience et aux connaissances. Dans le cadre de ces processus, le comité tiendra compte des multiples aspects de la diversité. Au moment du recrutement de nouveaux candidats au poste d'administrateur, la politique exige que le groupe de candidats sélectionnés réponde aux critères en matière de compétences et de diversité du conseil. Le conseil s'assurera que sa liste de candidats éventuels au poste d'administrateur comprenne un groupe diversifié de candidats, composé de façon équilibrée d'hommes et de femmes.

La politique actuelle comprend des cibles précises et réitère l'importance de rechercher la composition suivante pour le conseil :

- Au moins deux administrateurs qui représentent une minorité visible ou les peuples autochtones
- Les femmes et les hommes représentent respectivement au moins 33 ⅓ pour cent des administrateurs indépendants
- Les administrateurs possèdent une vaste expérience dans les régions où TELUS a ou prévoit avoir des intérêts commerciaux importants
- Les administrateurs sont d'âges variés
- Les administrateurs ont des antécédents et de l'expérience variés.

Les diagrammes offrent des renseignements concernant le genre et la durée du mandat des 14 candidats indépendants au poste d'administrateur (à l'exclusion de Darren).



Genre
Femme 43 %
Homme 57 %



Mandat
0 à 5 ans 64 %
6 à 10 ans 29 %
Plus de 11 ans 7 %

Diversité des compétences

	Total des administrateurs	Dick Auchinleck	Ray Chan	Hazel Claxton	Lisa de Wilde	Victor Dodig	Darren Entwistle	Thomas Flynn	Mary Jo Haddad	Kathy Kinloch	Christine Magee	John Manley	David Mowat	Marc Parent	Denise Pickett	Sean Willy
Compétences et expérience clés¹																
Haute direction/leadership stratégique	15	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gouvernance	7	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓					
Finance et comptabilité	7		✓	✓		✓		✓		✓	✓		✓			
Gestion des ressources humaines/ rémunération de la haute direction	7		✓	✓		✓			✓	✓				✓		✓
Gestion des risques	4							✓				✓	✓		✓	
Connaissances et expérience concernant le secteur	3				✓		✓					✓				
Expérience du marché de détail/ expérience client	5					✓	✓				✓		✓		✓	
Responsabilité sociale de la société	2						✓									✓
Expérience à l'international	3	✓												✓	✓	
Expansion de l'entreprise	3	✓						✓						✓		
Affaires réglementaires/gouvernementales	3				✓							✓				✓
Technologie de l'information et gestion de l'information	1								✓							

¹ Même si chaque candidat au poste d'administrateur a de l'expérience et des compétences à divers niveaux dans la majorité des catégories, nous avons indiqué les quatre compétences principales de chaque candidat. Des descriptions des différentes catégories de compétences et d'expérience figurent à la page 51.

Renseignements sur les administrateurs

La présente rubrique fournit des renseignements détaillés au sujet de chaque candidat au poste d'administrateur. Veuillez vous reporter à la page 51 pour obtenir une définition de chacun des champs d'expertise.

Nous avons calculé la valeur marchande totale des titres détenus en date de la présente circulaire et à la date de la circulaire 2021, respectivement, en multipliant le nombre d'actions ou d'unités d'actions différées (UAD) détenues par un administrateur par 33,58 \$, soit le cours de clôture des actions à la Bourse de Toronto (TSX) le 7 mars 2022, et par 26,53 \$, soit le cours de clôture des actions à la TSX le 10 mars 2021. Les UAD sont attribuées dans le cadre du plan UAD (pour des détails sur le plan, consulter la page 119).

Pour les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction, la cible d'actionnariat est de 3,5 fois la provision annuelle, soit 875 000 \$ à la date de la présente circulaire et 805 000 \$ à la date

de la circulaire 2021. La cible d'actionnariat pour Dick Auchinleck, en sa qualité de président du conseil, est de cinq fois sa provision annuelle, soit 2 700 000 \$ à la date de la présente circulaire et 2 550 000 \$ à la date de la circulaire 2021.

Les actions de TELUS International détenues par les administrateurs sont également indiquées; toutefois, les actions de TELUS International ne seront pas comptabilisées aux fins de déterminer si un administrateur a atteint sa cible d'actionnariat. Nous avons calculé la valeur marchande totale des actions de TELUS International détenues en date de la présente circulaire et en date de la circulaire 2021, respectivement, en multipliant le nombre d'actions détenues par un administrateur par 33,58 \$, soit le cours de clôture à la TSX le 7 mars 2022, et par 35,33 \$, soit le cours de clôture à la TSX le 10 mars 2021.

R.H. (Dick) Auchinleck (Président)

Victoria (Colombie-Britannique) Canada

Âge : 70

Administrateur depuis : 2003

Indépendant

Comités de TELUS :

Sans objet¹

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Expérience à l'international
- Expansion de l'entreprise
- Gouvernance

Rémunération totale en 2021 : 541 940 \$



Dick Auchinleck est administrateur de sociétés et président du conseil de TELUS Corporation. Il a été administrateur principal de TELUS de mai 2014 à août 2015 et il a également été administrateur principal de ConocoPhillips, société pétrolière et gazière, de 2007 à 2018. Dick a travaillé pour Gulf Canada Resources Limited pendant 25 ans. Il a pris sa retraite en 2001 à titre de président et chef de la direction après la vente de la société à Conoco Inc. Dick est titulaire d'un baccalauréat ès sciences appliquées (génie chimique) de l'Université de la Colombie-Britannique. Il est membre de l'Association of Professional Engineers and Geoscientists of Alberta et de l'Institut des administrateurs de sociétés.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2021

	Présence	Total
Conseil	6 sur 6	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration

Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2016 à 2021)

ConocoPhillips

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2021

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	655 997 406	15 190 112	671 187 518
Pourcentage de voix	97,74 %	2,26 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 7 mars 2022 et au 10 mars 2021, respectivement

	2022	2021
Actions	70 705	63 695
UAD	478 086	444 467
Valeur marchande totale des titres	18 428 402 \$	13 481 538 \$
Actionnariat cible atteint	Oui (6,8x)	Oui (5,3x)
Actions de TELUS International	-	-
Valeur marchande totale	-	-

¹ Dick n'est pas membre d'un comité du conseil, mais il assiste régulièrement aux réunions des comités.

Raymond T. Chan

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada

Âge : 66

Administrateur depuis : 2013

Indépendant

Comités de TELUS :

- Retraite (président)
- Ressources humaines et rémunération

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Finance et comptabilité
- Gouvernance
- Gestion des ressources humaines/rémunération de la haute direction

Rémunération totale en 2021 : 280 522 \$



Ray Chan est administrateur de sociétés. Il a pris sa retraite en 2019, après une carrière de près de 40 ans dans le secteur pétrolier et gazier. Il a travaillé chez Baytex Energy Corp. à compter de 1998, où il a occupé divers postes au cours des années, dont ceux de chef des finances, de chef de la direction, de président du conseil membre de la direction, de président du conseil indépendant et d'administrateur indépendant principal. En plus d'avoir siégé aux conseils d'un certain nombre d'entités pétrolières et gazières fermées et ouvertes, Ray a également été administrateur du Groupe TMX et de l'Alberta Children's Hospital Foundation. Ray est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université de la Saskatchewan et il est comptable professionnel agréé et comptable agréé.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2021

	Présence	Total
Conseil	6 sur 6	100 %
Retraite	4 sur 4	100 %
Ressources humaines et rémunération	6 sur 6	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration
AucunPostes antérieurs à des conseils d'administration (2016 à 2021)
Baytex Energy Corp.
TORC Oil & Gas Ltd.

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2021

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	668 655 885	2 531 633	671 187 518
Pourcentage de voix	99,62 %	0,38 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 7 mars 2022 et au 10 mars 2021, respectivement

	2022	2021
Actions	40 000	40 000
UAD	68 658	59 264
Valeur marchande totale des titres	3 648 736 \$	2 633 474 \$
Actionnariat cible atteint	Oui (4,2x)	Oui (3,3x)
Actions de TELUS International	7 500	2 500
Valeur marchande totale	222 225 \$	88 325 \$

Hazel Claxton

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 61

Administratrice depuis : 2021

Indépendante

Comité de TELUS :

- Audit

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Gestion des ressources humaines/rémunération de la haute direction
- Finance et comptabilité
- Gouvernance

Rémunération totale en 2021 : 215 600 \$



Hazel Claxton est administratrice de sociétés. Elle a été vice-présidente à la direction et chef des ressources humaines chez Morneau Shepell Inc. (désormais nommée LifeWorks Inc.) de 2013 à 2018. Auparavant, Hazel a travaillé pendant 29 ans chez PwC Canada, y occupant plusieurs rôles de direction, dont celui de membre du groupe de direction national canadien, directrice du capital humain et associée au sein du groupe de restructuration et de conseils aux entreprises, secteur dans lequel elle a exercé ses activités pendant plus de 20 ans. Hazel siège actuellement aux conseils de University Pension Plan Ontario, de Unity Health Toronto et de l'Université Queen's, où elle est vice-présidente du conseil. Auparavant, elle a siégé aux conseils de l'hôpital St. Michael's et du Shaw Festival Theatre. Hazel est titulaire d'un baccalauréat en commerce (avec distinction) de l'Université Queen's, et elle a reçu l'accréditation IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés. Elle est également comptable professionnelle agréée et comptable agréée.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2021

	Présence	Total
Conseil ¹	3 sur 3	100 %
Audit ¹	3 sur 3	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration
AucunPostes antérieurs à des conseils d'administration (2016 à 2021)
Aucun

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2021

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	670 078 906	1 102 128	671 181 034
Pourcentage de voix	99,84 %	0,16 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 7 mars 2022 et au 10 mars 2021, respectivement

	2022	2021
Actions	3 000	3 000
UAD	7 045	s.o.
Valeur marchande totale des titres	337 311 \$	79 590 \$
Actionnariat cible atteint	Non (0,4x) ²	s.o.
Actions de TELUS International	833	833
Valeur marchande totale	24 681 \$	29 430 \$

1 Hazel a été élue membre du conseil pour la première fois, et s'est jointe au comité d'audit, le 7 mai 2021.

2 Hazel a jusqu'au 7 mai 2026 pour atteindre son actionnariat cible.

Lisa de Wilde

Oakville (Ontario) Canada

Âge : 65

Administratrice depuis : 2015

Indépendante

Comités de TELUS :

- Gouvernance (présidente)¹
- Retraite

Champs d'expertise :

- Affaires réglementaires/gouvernementales
- Gouvernance
- Haute direction/leadership stratégique
- Connaissances et expérience concernant le secteur

Rémunération totale en 2021 : 279 559 \$



Lisa de Wilde est professeure de Bell Média en gestion des médias dans le cadre du programme de maîtrise en administration des affaires de la Schulich School of Business en gestion des arts, des médias et du divertissement. De 2005 à 2019, à titre de chef de la direction de l'Office de la télécommunication éducative de l'Ontario (TVO), elle a transformé ce diffuseur de contenu éducatif en un chef de file novateur en actualités et en technologies éducatives, le faisant passer d'activités analogiques à une plateforme entièrement numérique. Lisa siège actuellement aux conseils d'administration de la Fondation Asie Pacifique du Canada, à titre de vice-présidente du conseil, et de l'École de danse contemporaine de Montréal, de CARE Canada et de Toronto Global. Elle a également été administratrice et présidente du conseil du Festival international du film de Toronto. Avocate de formation, elle a commencé sa carrière au CRTC et a été associée dans un grand cabinet d'avocats ainsi que présidente et chef de la direction d'Astral Télé Réseaux. Lisa a reçu la Médaille du jubilé de diamant de la Reine et des diplômes honorifiques de l'Université Ryerson et de l'Université Brandon. Elle est également titulaire d'un baccalauréat ès arts et d'un baccalauréat en droit de l'Université McGill, a obtenu le titre d'IASA de l'Institut des administrateurs de sociétés et est membre de l'Ordre du Canada.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2021

	Présence	Total
Conseil	6 sur 6	100 %
Gouvernance	4 sur 4	100 %
Retraite	4 sur 4	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration
Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2016 à 2021)
EnerCare Inc.

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2021

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	669 949 084	1 231 999	671 181 083
Pourcentage de voix	99,82 %	0,18 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 7 mars 2022 et au 10 mars 2021, respectivement

	2022	2021
Actions	-	-
UAD	62 096	52 997
Valeur marchande totale des titres	2 085 184 \$	1 406 010 \$
Actionnariat cible atteint	Oui (2,4x)	Oui (1,7x)
Actions de TELUS International	2 083	2 083
Valeur marchande totale	61 719 \$	73 592 \$

1 Lisa est devenue présidente du comité de gouvernance le 7 mai 2021.

Victor Dodig

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 54

Nouveau candidat

Indépendant

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Finance et comptabilité
- Gestion des ressources humaines/ rémunération de la haute direction
- Expérience du marché de détail/ expérience client

Rémunération totale en 2021 : s.o.



Victor Dodig est président et chef de la direction du groupe de sociétés CIBC depuis septembre 2014. Il compte une vaste expérience commerciale et bancaire de plus de 25 ans, notamment à la direction des secteurs d'activité Gestion de patrimoine, Gestion d'actifs et Services bancaires de détail de la Banque CIBC. Au cours de sa carrière, Victor a également dirigé plusieurs services au sein d'UBS et de Merrill Lynch au Canada et à l'étranger et a été conseiller en gestion chez McKinsey & Company. Il siège au conseil d'administration de l'Institut C.D. Howe et du Conseil canadien des affaires. Victor est un ardent défenseur de l'inclusion en milieu de travail. Il est président du Conseil des leaders de la diversité et de l'intégration de la Banque CIBC et co-président de L'Initiative BlackNorth. Il a été président du conseil consultatif de Catalyst Canada et président du 30 % Club du Canada. En 2017, Victor a reçu le prix honorifique Catalyst Canada pour son leadership dans l'avancement de la diversité des genres.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2021

	s.o.
--	------

Postes actuels à des conseils d'administration
Banque Canadienne Impériale de Commerce

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2016 à 2021)
Aucun

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2021

	s.o.
--	------

Titres détenus et valeur marchande totale au 7 mars 2022

	2022
Actions	
UAD	s.o.
Valeur marchande totale des titres	
Actionnariat cible atteint	s.o.
Actions de TELUS International	-
Valeur marchande totale	-

Darren Entwistle

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada

Âge : 59

Administrateur depuis : 2000

Non indépendant

Comités de TELUS :

Non admissible¹

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Connaissances et expérience concernant les technologies et/ou le secteur
- Responsabilité sociale de la société
- Expérience du marché de détail/ expérience client

Aucune rémunération reçue à titre d'administrateur



Darren Entwistle s'est joint à TELUS en 2000 à titre de président et chef de la direction et, en collaboration avec notre équipe de haute direction, a guidé l'évolution de TELUS, qui est passée d'une société de services téléphoniques régionale à un chef de file mondial dans le domaine de la transmission de données et des services mobiles ayant fait ses preuves en atteignant le meilleur rendement total dans le monde pour ses clients, actionnaires et collectivités. Depuis l'an 2000 jusqu'à décembre 2021, TELUS a généré un rendement total pour les actionnaires de 700 %, soit 357 points de plus que le rendement de 343 % de l'indice composé S&P/TSX. De plus, au cours des dernières périodes de cinq, de 10 et de 15 ans, TELUS a affiché un rendement supérieur en moyenne de 87 % à celui de la TSX. Au cours des 21 dernières années, la valeur de la marque de TELUS a affiché une croissance marquée, passant de quelques centaines de millions de dollars à 9 milliards de dollars aujourd'hui. En outre, au début de 2022, TELUS affichait une valeur d'entreprise de 57 milliards de dollars, soit cinq fois plus qu'en 2000, et comptait près de 17 millions de connexions client dans l'ensemble de ses offres de services, représentant une croissance de 286 % au cours des deux dernières décennies. L'équipe de TELUS a notamment mis en place une culture de priorité du service à la clientèle dans l'ensemble de l'organisation, assurant ainsi des taux de fidélisation de la clientèle constamment supérieurs dans son groupe de pairs à l'échelle mondiale. Cette approche a également permis à TELUS de se mériter à plusieurs reprises une reconnaissance mondiale en matière de vitesse, de couverture et de fiabilité pour ses réseaux hors pair. L'engagement de l'équipe envers la vocation sociale de TELUS a stimulé

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2021

	Présence	Total
Conseil	6 sur 6	100 %

Postes actuels à des conseils

d'administration

Aucun

Postes antérieurs à des conseils

d'administration (2016 à 2021)

George Weston limitée

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2021

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	669 194 159	1 996 301	671 190 460
Pourcentage de voix	99,70 %	0,30 %	100 %

Se reporter à la page 92 pour obtenir des renseignements sur les titres de TELUS Corporation détenus et la rémunération reçue en 2021 à titre de président et chef de la direction.

Actions de TELUS International détenues et valeur marchande totale au 7 mars 2022 et au 10 mars 2021, respectivement

	2022	2021
Actions	29 700	29 700
Valeur marchande totale	880 011 \$	1 049 301 \$

¹ Darren n'est membre d'aucun comité du conseil, mais il assiste régulièrement aux réunions de comités.

des niveaux d'engagement à l'avant-garde mondiale, inspirant notamment la famille TELUS à donner 900 millions de dollars en argent, en contributions en nature, en temps et en programmes et 1,8 million de jours de bénévolat depuis 2000 afin de créer des collectivités plus fortes. En conséquence, TELUS a été reconnue comme la société la plus philanthropique du monde et le chef de file mondial en socio-capitalisme. Darren est titulaire d'un baccalauréat en économie (avec distinction) de l'Université Concordia de Montréal, d'un MBA (finances) de l'Université McGill et d'un diplôme en technologie des réseaux de l'Université de Toronto. Il détient en outre des doctorats honorifiques en droit de l'Université McGill, de l'Université Concordia, de l'Université de l'Alberta et de l'Université de Victoria, ainsi qu'un diplôme honorifique en administration des affaires du Northern Alberta Institute of Technology. Darren siège au conseil consultatif international du directeur de McGill et il est Fellow honorifique du Royal Conservatory et membre de l'Ordre du Canada.

Thomas E. Flynn

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 58

Administrateur depuis : 2020

Indépendant

Comité de TELUS :

- Audit

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Finance et comptabilité
- Gestion des risques
- Expansion de l'entreprise

Rémunération totale en 2021 : 249 173 \$



Thomas Flynn est administrateur de sociétés et a quitté ses fonctions de vice-président du conseil de BMO Groupe financier au début de 2022. Tom a été chef des finances de la Banque de Montréal de 2011 à 2020 et chef – Gestion globale des risques de 2008 à 2011. Avant d'occuper ces postes, il a occupé d'autres postes de direction, dont ceux de vice-président à la direction, Finances et trésorier et de chef des services financiers, Investissements et services aux grandes entreprises de BMO Marchés des capitaux. Tom est président du conseil du Sunnybrook Health Sciences Centre et a été président du conseil du Holland Bloorview Kids Rehabilitation Hospital et de Symcor Inc. Il est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires et d'un baccalauréat ès arts (avec distinction) en administration des affaires de la Ivey School of Business de l'Université Western et détient les titres de comptable professionnel agréé et de comptable agréé et est Fellow de Comptables professionnels agréés de l'Ontario.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2021

	Présence	Total
Conseil	6 sur 6	100 %
Audit ¹	3 sur 3	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration
Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2016 à 2021)
Aucun

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2021

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	669 845 692	1 334 608	671 180 300
Pourcentage de voix	99,80 %	0,20 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 7 mars 2022 et au 10 mars 2021, respectivement

	2022	2021
Actions	10 000	10 000
UAD	18 729	8 866
Valeur marchande totale des titres	964 720 \$	500 515 \$
Actionnariat cible atteint	Oui (1,1x)	Non (0,6x)
Actions de TELUS International	2 000	2 000
Valeur marchande totale	59 260 \$	70 660 \$

1 Tom s'est joint au comité d'audit le 7 mai 2021.

Mary Jo Haddad

Niagara-on-the-Lake (Ontario) Canada

Âge : 66

Administratrice depuis : 2014

Indépendante

Comités de TELUS :

- Ressources humaines et rémunération (présidente)
- Gouvernance

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Gestion des ressources humaines/ rémunération de la haute direction
- Gouvernance
- Technologie de l'information et gestion de l'information

Rémunération totale en 2021 : 287 442 \$



Mary Jo Haddad est la fondatrice et présidente de MJH & Associates, une entreprise qui fournit des services de conseils en leadership stratégique et en soins de santé. En 2013, elle a pris sa retraite à titre de présidente et chef de la direction du The Hospital for Sick Children (SickKids), à Toronto, poste qu'elle occupait depuis 2004. Auparavant, elle a occupé plusieurs postes de direction à SickKids, dont ceux de vice-présidente à la direction et chef de l'exploitation et de chef de la direction, soins infirmiers. Mary Jo est titulaire d'un baccalauréat en sciences (avec distinction) de l'Université de Windsor, d'une maîtrise en sciences de la santé de l'Université de Toronto et de doctorats honorifiques en droit de l'Université de Windsor, de l'Université Ryerson et de l'Institut universitaire de technologie de l'Ontario. En 2011, elle a été nommée l'une des 25 femmes les plus influentes du Canada dans le secteur des sciences de la santé par le magazine *Women of Influence* et a été intronisée au panthéon du Prix Top 100 : Les Canadiennes les plus influentes par le Réseau des femmes exécutives. En 2012, Mary Jo a reçu la Médaille du jubilé de diamant de la reine Elizabeth II. Elle est membre de l'Ordre du Canada et récipiendaire du Prix du premier ministre de l'Ontario pour réalisations exceptionnelles. Mary Jo s'est vu décerner le prix Life Sciences Ontario Leadership en 2020 et elle a été nommée chancelière de l'Université de Windsor en mai 2019.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2021

	Présence	Total
Conseil	6 sur 6	100 %
Ressources humaines et rémunération	6 sur 6	100 %
Gouvernance	4 sur 4	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration
Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2016 à 2021)
Banque Toronto-Dominion

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2021

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	666 670 024	4 510 276	671 180 300
Pourcentage de voix	99,33 %	0,67 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 7 mars 2022 et au 10 mars 2021, respectivement

	2022	2021
Actions	-	-
UAD	86 029	75 631
Valeur marchande totale des titres	2 888 854 \$	2 006 490 \$
Actionnariat cible atteint	Oui (3,3x)	Oui (2,5x)
Actions de TELUS International	850	850
Valeur marchande totale	25 186 \$	30 031 \$

Kathy Kinloch

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada

Âge : 70

Administratrice depuis : 2017

Indépendante

Comités de TELUS :

- Gouvernance
- Ressources humaines et rémunération

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Gestion des ressources humaines/ rémunération de la haute direction
- Finance et comptabilité
- Gouvernance

Rémunération totale en 2021 : 251 259 \$



Kathy Kinloch agit en tant que présidente, depuis janvier 2014, du British Columbia Institute of Technology (BCIT), un institut polytechnique canadien de premier ordre comptant environ 50 000 étudiants chaque année. Dans le cadre d'une série de postes de haute direction, elle a mené à bien des initiatives de changement stratégique dans les secteurs de l'enseignement postsecondaire, des services gouvernementaux et des soins de santé. Kathy s'est mérité de nombreuses reconnaissances, dont les suivantes : elle s'est classée dans la liste Power 50; elle a été nommée l'une des femmes les plus influentes en affaires par le magazine BC Business et le magazine Business in Vancouver; elle a reçu le prix Woman of Distinction du YWCA Metro Vancouver; elle a été intronisée au Panthéon du prix Top 100 et s'est vu décerner le prix des 100 chefs de file du secteur public du Réseau des femmes exécutives du Canada (WXN); et elle s'est vu décerner un doctorat honorifique en droit de l'Université Royal Roads. Kathy a également été nommée la chef de la direction la plus admirée du Canada en 2018, et le BCIT a été nommé l'une des sociétés ayant la culture d'entreprise la plus admirée du Canada en 2019 dans la catégorie du secteur public général par Waterstone Human Capital. Kathy est titulaire d'un diplôme en soins infirmiers et d'un baccalauréat ès sciences en soins infirmiers (avec distinction) de l'Université de l'Alberta ainsi que d'une maîtrise ès arts en leadership (prix du chancelier) et d'un diplôme d'études supérieures en coaching pour les cadres de l'Université Royal Roads. Kathy siège également aux conseils de l'organisme Entraide universitaire mondiale du Canada, du Business Council de la Colombie-Britannique, de la

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2021¹

	Présence	Total
Conseil	6 sur 6	100 %
Gouvernance	3 sur 4 ¹	75 %
Ressources humaines et rémunération	5 sur 6 ¹	83 %

Postes actuels à des conseils d'administration
Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2016 à 2021)
Aucun

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2021

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	668 599 795	2 580 189	671 179 984
Pourcentage de voix	99,62 %	0,38 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 7 mars 2022 et au 10 mars 2021, respectivement

	2022	2021
Actions	220	220
UAD	53 273	41 861
Valeur marchande totale des titres	1 796 295 \$	1 116 409 \$
Actionnariat cible atteint	Oui (2,1x)	Oui (1,4x)
Actions de TELUS International	2 500	2 500
Valeur marchande totale	74 075 \$	88 325 \$

¹ En raison de problèmes de santé qui ont depuis été réglés, Kathy n'a pas été en mesure d'assister aux réunions des comités en février 2021. Elle a toutefois assisté à toutes les autres réunions en 2021. L'absence de Kathy a été approuvée par le président du conseil.

Surrey Hospital Foundation et du Public Policy Forum. Elle est aussi membre de la Table ronde du milieu des affaires et de l'enseignement supérieur et du conseil consultatif Asia Business Leaders de la Fondation Asie-Pacifique et elle a présidé le groupe de travail Emerging Economy de la Colombie-Britannique.

Christine Magee

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 62

Administratrice depuis : 2018

Indépendante

Comités de TELUS :

- Ressources humaines et rémunération
- Retraite

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Expérience du marché de détail/ expérience client
- Finance et comptabilité
- Gouvernance

Rémunération totale en 2021 : 250 580 \$



Christine Magee est présidente du conseil d'administration de Sleep Country Canada, société qu'elle a cofondée en 1994. De 1982 à 1994, Christine a travaillé dans le secteur des services bancaires et financiers auprès de la Banque Nationale du Canada et de la Banque Continentale du Canada. Christine siège également au conseil d'administration de Metro Inc. ainsi qu'au conseil d'autres organismes privés ou à but non lucratif, notamment Woodbine Entertainment Group, Trillium Health Partners et Fonds des Talents. Auparavant, Christine a siégé notamment au conseil d'administration de Plan International Canada de 2017 à 2021, au conseil consultatif en entrepreneuriat de l'Université Western de 2019 à 2021, au conseil de Sirius XM Canada de 2014 à 2017, au conseil consultatif de la Ivey School of Business de 2010 à 2017, et aux conseils de Cott Corporation de 2004 à 2008 et de Les Restaurants McDonald du Canada de 1999 à 2004. Christine s'est vu décerner un doctorat honorifique en commerce de l'Université Ryerson en 2006. Elle est titulaire d'un diplôme en administration des affaires (avec distinction) de l'Université Western Ontario. En 2015, elle a été nommée membre de l'Ordre du Canada.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2021

	Présence	Total
Conseil	6/6	100%
Audit ¹	2/2	100%
Ressources humaines et rémunération ¹	2/2	100%
Retraite ¹	2/2	100%

Postes actuels à des conseils d'administration

Sleep Country Canada Holdings Inc.
Metro Inc.

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2016 à 2021)

Sirius XM Canada Holdings Inc.

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2021

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	669 122 846	2 057 921	671 180 767
Pourcentage de voix	99,69 %	0,31 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 7 mars 2022 et au 10 mars 2021, respectivement

	2022	2021
Actions	-	-
UAD	38 648	27 892
Valeur marchande totale des titres	1 297 800 \$	739 975 \$
Actionnariat cible atteint	Oui (1,5x)	Non (0,9x)
Actions de TELUS International	4 000	4 000
Valeur marchande totale	118 520 \$	141 320 \$

¹ Christine a quitté le comité d'audit et s'est jointe au comité des ressources humaines et de la rémunération et au comité de retraite le 7 mai 2021.

John Manley

Ottawa (Ontario) Canada

Âge : 72

Administrateur depuis : 2012

Indépendant

Comités de TELUS :

- Gouvernance
- Ressources humaines et rémunération

Champs d'expertise :

- Affaires réglementaires/gouvernementales
- Connaissances et expérience concernant le secteur
- Haute direction/leadership stratégique
- Gestion des risques

Rémunération totale en 2021 : 254 742 \$



John Manley est conseiller d'affaires principal auprès du cabinet d'avocats Bennett Jones LLP. Il a été président et chef de la direction du Conseil canadien des affaires de 2010 à 2018. De 2004 à 2009, il a été conseiller chez McCarthy Tétrault S.E.N.C.R.L., s.r.l., un cabinet juridique national. Auparavant, au cours d'une carrière politique qui a duré 16 ans, John a été vice-premier ministre du Canada et ministre de l'Industrie, des Affaires étrangères et des Finances. John est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université Carleton et d'un doctorat en jurisprudence de l'Université d'Ottawa. Administrateur agréé par l'Université McMaster, il a reçu des doctorats honorifiques de l'Université d'Ottawa, de l'Université Carleton, de l'Université de Toronto, de l'Université Western, de l'Université de Windsor et de l'Université York. Il est officier de l'Ordre du Canada.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2021

	Présence	Total
Conseil	6 sur 6	100%
Gouvernance	4 sur 4	100%
Ressources humaines et rémunération	6 sur 6	100%

Postes actuels à des conseils d'administration

CAE Inc. (président du conseil)

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2016 à 2021)

Banque Canadienne Impériale de Commerce

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2021

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	667 950 955	3 229 029	671 179 984
Pourcentage de voix	99,52 %	0,48 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 7 mars 2022 et au 10 mars 2021, respectivement

	2022	2021
Actions	3 471	1 796
UAD	122 698	111 557
Valeur marchande totale des titres	4 236 755 \$	3 007 255 \$
Actionnariat cible atteint	Oui (4,8x)	Oui (3,7x)
Actions de TELUS International	-	-
Valeur marchande totale	-	-

David Mowat

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada

Âge : 66

Administrateur depuis : 2016

Indépendant

Expert financier du comité d'audit

Comité de TELUS :

- Audit (président)

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Finance et comptabilité
- Expérience du marché de détail/ expérience client
- Gestion des risques

Rémunération totale en 2021 : 290 874 \$



David Mowat est administrateur de sociétés. Il a été président et chef de la direction d'ATB Financial de juin 2007 à juin 2018. Auparavant, il a occupé le poste de chef de la direction de la Vancouver City Savings Credit Union, de 2000 à 2007. En 2015, il a été nommé président du comité d'examen du régime de redevances de l'Alberta (Alberta Royalty Review panel). David est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université de la Colombie-Britannique et il a reçu l'accréditation IASA de l'Institut des administrateurs de sociétés. Il a reçu un baccalauréat honorifique en administration des affaires du Southern Alberta Institute of Technology en 2015 et un doctorat honorifique en droit de l'Université de l'Alberta en 2017. En 2014, David a été nommé personnalité d'affaires de l'année en Alberta par le magazine Alberta Venture.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2021

	Présence	Total
Conseil	6 sur 6	100 %
Audit	4 sur 4	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration
Groupe Banque Laurentienne

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2016 à 2021)
Aucun

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2021

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	670 038 271	1 141 713	671 179 984
Pourcentage de voix	99,83 %	0,17 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 7 mars 2022 et au 10 mars 2021, respectivement

	2022	2021
Actions	12 006	11 997
UAD	54 477	45 494
Valeur marchande totale des titres	2 232 499 \$	1 525 236 \$
Actionnariat cible atteint	Oui (2,6x)	Oui (1,9x)
Actions de TELUS International	5 000	5 000
Valeur marchande totale	148 150 \$	176 650 \$

Marc Parent

Montréal (Québec) Canada

Âge : 61

Administrateur depuis : 2017

Indépendant

Comités de TELUS :

- Ressources humaines et rémunération
- Retraite

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Gestion des ressources humaines/ rémunération de la haute direction
- Expansion de l'entreprise
- Expérience à l'international

Rémunération totale en 2021 : 254 184 \$



Marc Parent est le président et chef de la direction de CAE Inc. depuis octobre 2009. Auparavant, il a occupé plusieurs postes de direction depuis qu'il s'est joint à CAE en février 2005, notamment le poste de président de Groupe, Produits de simulation et Formation militaire et Services associés, et de vice-président exécutif et chef de l'exploitation. Il cumule plus de 35 années d'expérience dans l'industrie aéronautique, ayant auparavant occupé des postes au sein de Canadair et de Bombardier aéronautique au Canada et aux États-Unis. Il siège actuellement aux conseils de la Table ronde du milieu des affaires et de l'enseignement supérieur et de la Fondation du Centre universitaire de santé McGill. Marc est diplômé en génie mécanique de Polytechnique Montréal et du programme de perfectionnement des cadres de la Harvard Business School. Il est titulaire d'un doctorat honorifique de Polytechnique Montréal et est un pilote actif et détient une licence de pilote de ligne décernée par Transport Canada. En 1999, il a été lauréat du concours des « 40 Canadiens les plus performants de moins de 40 ans ». En 2011, il s'est vu décerner le tout premier prix Dirigeant de l'année dans le domaine de la défense par la Canadian Defence Review, et il a reçu ce prix à nouveau en 2020. En 2018, il a été nommé chef de la direction de l'année

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2021

	Présence	Total
Conseil	6 sur 6	100 %
Ressources humaines et rémunération	6 sur 6	100 %
Retraite	4 sur 4	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration
CAE Inc.

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2016 à 2021)
Aucun

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2021

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	665 289 914	5 890 070	671 179 984
Pourcentage de voix	99,12 %	0,88 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 7 mars 2022 et au 10 mars 2021, respectivement

	2022	2021
Actions	4 470	4 470
UAD	47 207	36 066
Valeur marchande totale des titres	1 735 314 \$	1 075 420 \$
Actionnariat cible atteint	Oui (2x)	Oui (1,3x)
Actions de TELUS International	5 217	5 217
Valeur marchande totale	154 580 \$	184 317 \$

par le journal Les Affaires, de Montréal. En 2019, il a reçu le prix James C. Floyd de l'Association des industries aérospatiales du Canada. En novembre 2020, Marc a été nommé membre de l'Ordre du Canada.

Denise Pickett

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 56

Administratrice depuis : 2018

Indépendante

Comités de TELUS :

- Audit
- Gouvernance

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Expérience du marché de détail/ expérience client
- Expérience à l'international
- Gestion des risques

Rémunération totale en 2021 : 251 278 \$



Denise Pickett est présidente du groupe des services mondiaux d'American Express, poste qu'elle occupe depuis septembre 2019. En mai 2021, elle a également assumé la responsabilité des services voyages et style de vie destinés aux consommateurs. De 1992 à aujourd'hui, elle a gravi les échelons au sein d'American Express. Elle a été directrice nationale d'American Express Canada et présidente et chef de la direction de la Banque Amex du Canada. Denise a ensuite déménagé aux États-Unis, où elle a occupé le poste de présidente d'American Express OPEN, la division des petites entreprises, puis celui de présidente des services aux consommateurs aux États-Unis et, plus récemment, celui de chef de la gestion des risques d'American Express. Elle a aussi été membre du conseil d'administration de la Compagnie de la Baie d'Hudson (de 2012 à 2018) et agit à titre de vice-présidente du conseil d'administration de United Way of New York City (Centraide). Denise est titulaire d'un MBA de la Schulich School of Business de l'Université York et d'un baccalauréat ès sciences (avec distinction) de l'Université de Toronto. Elle a été nommée l'une des femmes les plus influentes dans le secteur des paiements par Payment Source en 2018.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2021

	Présence	Total
Conseil	6 sur 6	100 %
Audit	4 sur 4	100 %
Gouvernance ¹	2 sur 2	100 %

Postes actuels à des conseils
d'administration
Aucun

Postes antérieurs à des conseils
d'administration (2016 à 2021)
Compagnie de la Baie d'Hudson

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2021

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	670 026 760	1 153 224	671 179 984
Pourcentage de voix	99,83 %	0,17 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 7 mars 2022 et au 10 mars 2021, respectivement

	2022	2021
Actions	-	-
UAD	35 630	25 009
Valeur marchande totale des titres	1 196 455 \$	663 489 \$
Actionnariat cible atteint	Oui (1,4x)	Non (0,8x)
Actions de TELUS International	4 800	4 800
Valeur marchande totale	142 224 \$	169 584 \$

¹ Denise s'est jointe au comité de gouvernance le 7 mai 2021.

W. Sean Willy

Saskatoon (Saskatchewan) Canada

Âge : 48

Administrateur depuis : 2021

Indépendant

Comité de TELUS :

- Audit

Champs d'expertise :

- Responsabilité sociale de la société
- Haute direction/leadership stratégique
- Affaires réglementaires/gouvernementales
- Gestion des ressources humaines/rémunération de la haute direction

Rémunération totale en 2021 : 217 728 \$



Sean Willy est président et chef de la direction de Des Nedhe Development, l'entité de développement économique de la Première Nation English River, qui comprend un vaste portefeuille d'entreprises et d'investissements allant de la construction et l'extraction minière aux ventes de détail et aux communications, rôle qu'il occupe depuis août 2017. Auparavant, il était vice-président de Des Nedhe Development depuis juin 2016. De 2010 à 2016, Sean a été directeur de la responsabilité de l'entreprise chez Cameco Corporation, un producteur d'uranium coté en bourse. Sean est un homme d'affaires chevronné qui compte plus de 25 années d'expérience en création, en développement et en direction de pratiques inclusives dans le secteur des ressources naturelles et en création de possibilités pour les collectivités autochtones. Au cours de sa carrière, Sean a développé et mis en œuvre des stratégies de responsabilité sociale de la société progressives et novatrices en termes de valeur ajoutée et d'inclusion des peuples autochtones pour deux importantes sociétés de ressources, Rio Tinto et Cameco Corporation. Sean a toujours travaillé pour faire en sorte que les peuples autochtones soient considérés des partenaires à part entière dans des relations à long terme, ce qui lui a permis de former des partenariats en Australie, aux États-Unis et partout au Canada. Il est actuellement membre du comité de l'Initiative d'innovation pour la construction de logements dans les collectivités autochtones du gouvernement du Canada. Dans le passé, il a été président du comité des affaires autochtones de l'Association minière du Canada, co-président

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2021

	Présence	Total
Conseil ¹	3 sur 3	100 %
Audit ¹	3 sur 3	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration
GreenFirst Forest Products Inc.

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2016 à 2021)
Aucun

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2021

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	669 265 969	1 913 966	671 179 935
Pourcentage de voix	99,71 %	0,29 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 7 mars 2022 et au 10 mars 2021, respectivement

	2022	2021
Actions	-	-
UAD	7 045	s.o.
Valeur marchande totale des titres	236 571 \$	s.o.
Actionnariat cible atteint	Non (0,3x) ²	s.o.
Actions de TELUS International	-	-
Valeur marchande totale	-	-

1 Sean a été élu membre du conseil pour la première fois, et s'est joint au comité d'audit, le 7 mai 2021.

2 Sean a jusqu'au 7 mai 2026 pour atteindre son actionnariat cible.

du Conseil canadien pour le commerce autochtone, président du conseil de la Northern Career Quest, qui a été couronnée de succès, et membre du conseil de Indigenous Works. Sean est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la Edwards School of Business de l'Université de la Saskatchewan.

Information additionnelle concernant les administrateurs**Interdictions d'opérations, faillites, pénalités ou sanctions**

À la connaissance de TELUS, aucun candidat au poste d'administrateur de TELUS n'a été, au cours de la période de 10 ans close le 7 mars 2022, administrateur ou membre de la haute direction d'un émetteur qui, pendant qu'il exerçait cette fonction ou dans l'année suivant la cessation de cette fonction, a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivi par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, ou pour laquelle un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé pour détenir ses biens.

À la connaissance de TELUS, aucun candidat au poste d'administrateur de TELUS i) n'a été, au cours de la période de 10 ans close le 7 mars 2022, administrateur, chef de la direction ou chef des finances d'un émetteur qui a fait l'objet d'une interdiction (y compris une ordonnance d'interdiction d'opérations, une ordonnance assimilable à une interdiction d'opérations ou une ordonnance qui prive la société visée du droit de se prévaloir d'une dispense prévue par la législation en valeurs mobilières) rendue pendant qu'il exerçait de telles fonctions ou rendue après que le candidat eut cessé d'exercer de telles fonctions, et qui résultait d'un événement survenu pendant l'exercice de ces fonctions; ou ii) n'a, au cours de la période de 10 ans close le 7 mars 2022, fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivi par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, ou pour lequel un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé pour détenir ses biens.

Rémunération des administrateurs

Principes

Notre comité de gouvernance est chargé de passer en revue la rémunération des administrateurs et de recommander des changements à cet égard au conseil, au besoin. Afin d'établir le niveau et la composition appropriés de composantes de la rémunération des administrateurs, le comité se base sur les principes de rémunération suivants :

- nous ciblons une rémunération totale qui se situe au 50^e centile du groupe de référence retenu
- une structure d'honoraires fixes s'accorde avec le nouveau rôle des administrateurs et reproduit la continuité de leur apport et de leurs responsabilités
- une participation en actions constitue un élément important de la rémunération et permet de mettre l'accent sur sa concordance avec les intérêts des actionnaires
- la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres est établie en fonction d'une valeur précise et non d'un certain nombre d'UAD, afin d'assurer une correspondance avec la valeur marchande au moment de l'attribution
- le niveau de la rémunération doit être suffisant pour attirer et retenir des administrateurs hautement qualifiés dont l'expérience, l'expertise et les compétences sont bien agencées

Nos principes de rémunération des administrateurs

Rémunération totale cible se situant au 50^e centile du groupe de référence

Structure de rémunération forfaitaire

Rémunération en actions en adéquation avec les intérêts des actionnaires

Révision annuelle

- la rémunération est revue chaque année pour s'assurer qu'elle demeure adéquate, suit le marché et tient compte des risques et des responsabilités rattachés aux fonctions d'un administrateur efficace.

La rémunération est revue chaque année pour s'assurer qu'elle demeure adéquate, suit le marché et tient compte des contributions et des responsabilités rattachées aux fonctions d'un administrateur efficace.

Analyse comparative

Lorsqu'il effectue son analyse comparative annuelle de la rémunération, le comité de gouvernance compare la composition et le niveau de la rémunération des administrateurs de TELUS à ceux d'un groupe de référence composé d'administrateurs de sociétés ouvertes canadiennes de secteurs d'activité analogues et d'autres sociétés ouvertes de différents secteurs d'activité qui sont comparables quant à la complexité, la gouvernance et la taille. Lorsqu'il choisit le groupe de référence, le comité tient également compte de la composition du groupe de référence retenu pour son analyse comparative de la rémunération de la haute direction. Le comité retient les services d'un conseiller indépendant qui l'aide à choisir le groupe de référence approprié et à recueillir les données du marché sur la rémunération des administrateurs. Meridian Compensation Partners LLC (Meridian) a été engagée comme conseiller pour procéder à l'analyse comparative de la rémunération

des administrateurs de 2021. Pour obtenir plus de renseignements concernant Meridian et les services qu'elle offre, se reporter aux pages 81 et 82. Après avoir passé en revue les données du marché et appliqué les principes de rémunération adoptés par la société, le comité fait ses recommandations au conseil à l'égard de la rémunération pour l'exercice à venir.

Le groupe de référence choisi pour l'analyse comparative de la rémunération des administrateurs de 2021 figure dans le tableau ci-après. Il s'agit du même groupe que celui choisi en 2020. Le groupe de référence est formé de sociétés dont les produits et la capitalisation boursière sur les 12 derniers mois s'établissent approximativement entre le tiers et le triple des produits et de la capitalisation boursière de TELUS. Le groupe de référence choisi pour l'analyse comparative de la rémunération des administrateurs de 2021 est identique à celui utilisé pour l'analyse comparative de la rémunération de la haute direction de 2021.

Groupe de référence pour l'analyse comparative de la rémunération des administrateurs de 2021

Banque de Montréal (services bancaires diversifiés)	Les Compagnies Loblaw limitée (alimentation au détail)
BCE Inc. (services de télécommunications et médias)	Nutrien Ltd. (engrais et produits agrochimiques)
Banque Canadienne Impériale de Commerce (services bancaires diversifiés)	Québecor inc. (services de télécommunications et médias)
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (voies ferrées)	Rogers Communications Inc. (services de télécommunications et médias)
Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée (voies ferrées)	Shaw Communications Inc. (services de télécommunications)
Société Canadian Tire limitée (articles d'usage courant)	Shopify Inc. (infrastructure Internet pour le commerce de détail)
Groupe CGI inc. (services-conseils en technologies de l'information et d'intégration des systèmes)	Suncor Énergie Inc. (société pétrolière et gazière intégrée)
Enbridge Inc. (transport et stockage de pétrole et de gaz)	Corporation TC Énergie (transport et stockage de pétrole et de gaz)
Fortis Inc. (services publics – électricité et gaz)	Thomson Reuters Corp. (édition)

Composantes de la rémunération

En 2014, le conseil a approuvé l'adoption, pour nos administrateurs qui ne sont pas membres de la direction, d'une rémunération forfaitaire échelonnée. D'après le conseil, une structure d'honoraires fixes s'accorde mieux avec le nouveau rôle des administrateurs et reproduit mieux la continuité de leur apport et de leurs responsabilités pendant l'année (plutôt qu'une structure fondée sur la présence aux réunions). En effet, les administrateurs donnent souvent des conseils en dehors des réunions, se tiennent au courant des développements pouvant avoir une incidence sur la société et trouvent fréquemment des occasions pour celle-ci. De plus, les administrateurs doivent être attentifs aux intérêts de la société en tout temps. Conformément au Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS, les administrateurs doivent maintenir un excellent taux de participation aux réunions du conseil et de comités et devraient viser un taux de participation de 100 pour cent. La rémunération forfaitaire échelonnée tient compte des diverses responsabilités des présidents de chaque comité et du président

du conseil tout en éliminant les jetons de présence attribués aux membres du conseil et des comités, sauf lorsqu'ils doivent assister à des réunions qui excèdent le nombre de réunions prévues.

Si les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction sont tenus d'assister i) à plus de 10 réunions du conseil dans une année civile, ii) à plus de 10 réunions du comité d'audit dans une année civile, ou iii) dans le cas des autres comités, à plus de neuf réunions dans une année civile, ces administrateurs recevront une rémunération additionnelle de 1 500 \$ (en espèces) pour chaque réunion additionnelle du conseil ou du comité à laquelle ils assistent. Des jetons de présence additionnels pourraient également être versés à ceux qui participent à un comité spécial.

En ce qui a trait aux provisions annuelles, les composantes de la rémunération forfaitaire échelonnée (versée à 40 pour cent en espèces et à 60 pour cent sous forme d'UAD) figurent dans le tableau qui suit. La rémunération forfaitaire a été mise à jour en mai 2021.

Échelon	Rémunération (\$)		
	Espèces (40 %)	UAD (60 %)	Provision annuelle
Administrateurs non membres de la direction, comprend la participation aux comités	100 000	150 000	250 000
Président du comité de retraite ou du comité de gouvernance	112 000	168 000	280 000
Président du comité d'audit ou du comité des ressources humaines et de la rémunération	116 000	174 000	290 000
Président du conseil	216 000	324 000	540 000

Les administrateurs peuvent choisir de recevoir la partie en espèces de leur provision annuelle et de leur rémunération pour des réunions additionnelles, le cas échéant, sous forme d'espèces, d'UAD et d'actions, pourvu que 50 pour cent de la partie en espèces de leur provision annuelle soit versée en UAD ou serve à l'achat d'actions jusqu'à ce que l'administrateur atteigne le seuil d'actionariat cible mentionné à la page 38. Chaque administrateur qui n'est pas

membre de la direction a aussi droit au remboursement de certains produits et services offerts par la société, sous réserve d'une limite précise, et à 1 500 \$ en cas de déplacement aller-retour de plus de six heures pour assister à une réunion du conseil. En raison de la pandémie de COVID-19, toutes les réunions du conseil et des comités en 2021 ont eu lieu virtuellement.

Rémunération réelle de 2021

Le total de la rémunération versée aux administrateurs qui ne sont pas membres de la direction pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 figure dans le tableau qui suit.

Administrateurs ¹	Honoraires (\$)		Attributions fondées sur des actions (UAD) (\$)	Autre rémunération ³ (\$)	Total (\$)
	Provision annuelle (espèces)	Frais de déplacement ²			
Dick Auchinleck	210 374	-	324 000	7 566,21	541 940
Ray Chan	106 022	-	168 000	6 500,00	280 522
Hazel Claxton	64 835	-	150 000	764,64	215 600
Lisa de Wilde ⁴	104 264	-	168 000	7 294,87	279 559
Thomas Flynn	96 484	-	150 000	2 689,16	249 173
Mary Jo Haddad	110 374	-	174 000	3 068,43	287 442
Kathy Kinloch	96 484	-	150 000	4 775,38	251 259
Christine Magee	96 484	-	150 000	4 096,83	250 580
John Manley ⁴	98 242	-	150 000	6 500,00	254 742
David Mowat	110 374	-	174 000	6 500,00	290 874
Marc Parent	96 484	-	150 000	7 700,00	254 184
Denise Pickett	96 484	-	150 000	4 794,98	251 278
Sean Willy	64 835	-	150 000	2 892,52	217 728

1 Darren Entwistle ne reçoit aucune rémunération pour des services rendus en qualité d'administrateur. L'information sur sa rémunération se trouve à la page 108.

2 Pour chaque réunion nécessitant un déplacement aller-retour de plus de six heures (en fonction de la résidence principale), les administrateurs reçoivent une rémunération additionnelle de 1 500 \$, versée en espèces ou sous forme d'UAD, au choix de l'administrateur.

3 Comprend des dons de bienfaisance jusqu'à concurrence de 500 \$ par année faits au nom de l'administrateur, un remboursement d'au plus 6 000 \$ par année relativement à toute combinaison de services TELUS offerts aux consommateurs à l'endroit de résidence de l'administrateur, y compris les services à domicile (Télé OPTIK, téléphone résidentiel et interurbains, Internet, sécurité à domicile) et les services de téléphone mobile (y compris les données et l'itinérance), ainsi que les services médicaux et reliés aux soins de santé offerts par l'intermédiaire des filiales en propriété exclusive de TELUS et d'au plus 1 200 \$ par année civile relativement à de l'équipement, comme des téléphones intelligents et des tablettes, ainsi qu'un remboursement d'au plus 5 000 \$ par année civile relativement à de la formation continue. Ces montants sont versés en espèces.

4 Lisa est devenue la présidente et John a cessé d'être le président du comité de gouvernance le 7 mai 2021, et leur provision respective a donc été calculée au prorata pour le reste de l'année.

Actionnariat cible des administrateurs

Tous les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction sont tenus d'atteindre un actionnariat cible de 3,5 fois la provision annuelle qui leur est versée (875 000 \$) dans les cinq années suivant leur date de nomination. L'actionnariat cible de Dick Auchinleck correspond à cinq fois sa provision annuelle (2 700 000 \$) en raison de son statut de président du conseil. Les UAD sont comprises dans le calcul établissant si un administrateur a atteint le seuil d'actionnariat cible. Le seuil d'actionnariat cible pour le poste de chef de la direction correspond à sept fois le salaire de base.

Tous les administrateurs actuels qui ne sont pas membres de la direction ont dépassé la cible d'actionnariat, à l'exception de

Hazel Claxton et de Sean Willy, qui bénéficient encore de la période de cinq ans à compter de la date de leur nomination pour atteindre leur cible d'actionnariat (consultez leur profil respectif pour connaître les dates butoirs). Les nombres réels d'actions et d'UAD détenues par chaque administrateur qui n'est pas un membre de la direction de la société ou qui ne sont pas sous son emprise au 7 mars 2022 et au 10 mars 2021, ainsi que leur valeur marchande totale, figurent à la rubrique *Renseignements sur les administrateurs*, aux pages 26 à 35. Les renseignements concernant Darren figurent à la page 107.

Nos administrateurs qui ne sont pas membres de la direction ont atteint leur cible d'actionnariat, à l'exception de deux administrateurs, qui ont cinq ans à compter de la date de leur nomination pour atteindre leur cible et qui siègent au conseil depuis moins de cinq ans.

Attributions fondées sur des actions aux administrateurs

Le résumé des attributions fondées sur des actions en cours en 2021 pour chaque administrateur qui n'est pas membre de la direction en 2021 est donné ci-après. TELUS n'attribue pas d'options à ses administrateurs qui ne sont pas membres de la direction. Toutes les

attributions fondées sur des actions à des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction étaient acquises au 31 décembre 2021. Les renseignements concernant les attributions fondées sur des actions de Darren figurent à la page 109.

Nom	Attributions fondées sur des actions ¹		
	Nombre d'UAD acquises ²	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions acquises non payées ou distribuées ³ (\$)	Valeur attribuée au cours de l'année ³ (\$)
Dick Auchinleck	472 886	14 087 274	1 007 825
Ray Chan	67 911	2 023 069	279 073
Hazel Claxton	6 973	207 726	207 726
Lisa de Wilde	61 421	1 829 732	270 166
Thomas Flynn	18 535	552 158	290 929
Mary Jo Haddad	85 093	2 534 920	309 310
Kathy Kinloch	52 703	1 570 022	337 848
Christine Magee	38 237	1 139 080	317 978
John Manley	121 363	3 615 404	332 576
David Mowat	53 884	1 605 204	266 442
Marc Parent	46 702	1 391 253	329 597
Denise Pickett	35 251	1 050 127	313 867
Sean Willy	6 973	207 726	207 726

1 Les attributions fondées sur des actions sont des UAD au 31 décembre 2021.

2 Les UAD sont évaluées et payées un certain temps après qu'un administrateur cesse d'agir à ce titre, au choix de celui-ci, conformément aux modalités du plan UAD. Se reporter à la page 119. Comprend des UAD supplémentaires, dont la valeur équivaut aux dividendes versés sur les actions, qui ont été créditées au cours de l'année.

3 D'après le cours de clôture des actions (29,79 \$) le 31 décembre 2021. Comprend des UAD supplémentaires, dont la valeur équivaut aux dividendes versés sur les actions, qui ont été créditées au cours de l'année.

La gouvernance

Énoncé des pratiques de gouvernance de TELUS

Ce que nous faisons

- ✓ **Conseil et comités indépendants** – Quatorze de nos 15 candidats au poste d'administrateur sont indépendants, et tous nos comités sont composés d'administrateurs indépendants
- ✓ **Rôles distincts de président du conseil et de président et chef de la direction** – Nous maintenons des postes distincts de président du conseil et de chef de la direction, et notre président du conseil est un administrateur indépendant
- ✓ **Lignes directrices en matière d'actionnariat** – Nous exigeons que les administrateurs et les membres de la haute direction détiennent des actions ou une participation dans TELUS afin de faire correspondre leurs intérêts à ceux de nos actionnaires, et nous communiquons les cibles d'actionnariat et le nombre d'actions détenues
- ✓ **Vote à la majorité des voix pour les administrateurs** – Notre conseil a adopté une politique de vote à la majorité des voix en 2003
- ✓ **Forte surveillance des risques** – Notre conseil et nos comités supervisent notre programme de gestion des risques et les risques stratégiques, financiers et d'exploitation
- ✓ **Processus d'évaluation officiel** – Nos administrateurs évaluent officiellement l'efficacité du conseil et de ses comités, ainsi que le rendement de chaque administrateur individuel (y compris le président du conseil et les présidents des comités), chaque année. Une évaluation indépendante a été réalisée par KPMG S.F.I./S.E.N.C.R.L. en 2021
- ✓ **Limite au croisement des mandats des administrateurs** – Nous limitons le nombre de conseils d'autres sociétés ouvertes auxquels nos administrateurs peuvent siéger ensemble
- ✓ **Limite au cumul des mandats d'administrateurs** – Selon notre politique, aucun administrateur ne devrait siéger aux conseils de plus de quatre autres sociétés ouvertes. Un administrateur qui est chef de la direction ou membre de la haute direction à temps plein d'une société ouverte ne devrait pas siéger aux conseils de plus de deux sociétés ouvertes, en plus de siéger au conseil de TELUS
- ✓ **Recrutement des administrateurs et relève du conseil** – Nous avons adopté une limite de durée des mandats de 15 ans et un plan de retraite qui donne de l'information sur nos procédures et notre plan de relève du conseil
- ✓ **Conseil diversifié** – Notre conseil représente un ensemble diversifié de compétences, d'antécédents et d'expertise. Nous avons adopté des cibles selon lesquelles au moins deux membres du conseil doivent représenter une minorité visible ou les Autochtones et les femmes et les hommes doivent représenter, respectivement, au moins un tiers de nos administrateurs indépendants. À l'heure actuelle, nous avons dépassé ces deux cibles
- ✓ **Conseils indépendants** – Chaque comité du conseil est autorisé à retenir les services de conseillers externes indépendants pour l'aider à remplir ses fonctions
- ✓ **Code d'éthique et de conduite** – Nos administrateurs, dirigeants et employés doivent se conformer à notre code d'éthique et de conduite et confirmer leur conformité chaque année
- ✓ **Engagement des actionnaires** – Nous avons une politique d'engagement des actionnaires officielle qui décrit comment les actionnaires peuvent directement faire part de leurs commentaires au conseil et nous communiquons avec les actionnaires au cours de l'année
- ✓ **Vote consultatif sur la rémunération** – Nous tenons un vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction chaque année depuis 2011
- ✓ **Séances à huis clos** – Les administrateurs indépendants se réunissent en l'absence de la direction à chaque réunion du conseil et des comités
- ✓ **Programme officiel d'orientation et de formation continue des administrateurs** – Nous avons un processus d'orientation exhaustif pour les nouveaux administrateurs et un programme de formation continue pour le conseil
- ✓ **Mentorat** – Les nouveaux administrateurs sont associés à un administrateur qui est membre du conseil de TELUS depuis plusieurs années pour que ce dernier agisse à titre de mentor et qu'il les aide à comprendre le fonctionnement du conseil et à évoluer au sein de celui-ci

Ce que nous ne faisons pas

- X **Aucun administrateur membre de la direction ne siège à un comité** – Notre administrateur membre de la direction ne siège à aucun comité du conseil
- X **Aucune attribution d'options sur actions aux administrateurs** – Nous n'attribuons aucune option sur actions aux administrateurs
- X **Aucun scrutin de liste** – Nos administrateurs sont élus individuellement
- X **Aucune monétisation ni couverture** – Aucun administrateur, membre de la direction ou employé ne peut monétiser ou couvrir nos actions ou la rémunération fondée sur des actions pour éviter l'exposition aux risques rattachée à nos exigences en matière d'actionnariat

Nous sommes déterminés à suivre des pratiques saines et efficaces en matière de gouvernance et examinons régulièrement les nouvelles pratiques à cet égard et les exigences légales en constante évolution. Nous tenons également à assurer une communication transparente de nos pratiques de gouvernance et à fournir volontairement plus d'information lorsque nous croyons que cette information est utile pour nos parties prenantes, même si cette information va au-delà de celle qui est exigée.

TELUS se conforme à l'ensemble des règles, de la réglementation et des instructions générales canadiennes et américaines en matière de gouvernance applicables. Bien que nous ne soyons pas tenus de le faire, nous avons volontairement adopté la définition élargie d'indépendance figurant dans l'article 303A des normes de gouvernance du New York Stock Exchange intitulées *New York Stock Exchange Governance Standards* (les règles de gouvernance du NYSE). Nous nous conformons également, presque à tous les égards, à la plupart des dispositions de ces règles qui ne sont pas

obligatoires pour les émetteurs fermés étrangers, et notamment les dispositions du NYSE concernant l'indépendance des membres des comités de la rémunération, sauf celles indiquées ci-après.

En ce qui a trait à l'approbation par les actionnaires de régimes de rémunération en titres, TELUS suit les règles de la Bourse de Toronto (TSX), qui exigent que les actionnaires approuvent les plans de rémunération en titres et les modifications importantes uniquement si ceux-ci se rapportent à des titres nouvellement émis. Cette exigence est moins stricte que celle des règles de gouvernance du NYSE, qui exigent en général que les actionnaires approuvent la totalité des plans de rémunération à base d'actions, peu importe qu'ils visent des titres nouvellement émis ou des titres achetés sur le marché.

TELUS suit la plupart (mais non la totalité) des dispositions relatives à la déclaration d'information supplémentaire aux termes des règles de gouvernance du NYSE.

Conseil d'administration

Supervision et mandat

Le conseil est chargé de l'administration de la société et de la supervision de la gestion des activités commerciales et des affaires internes de la société.

Le conseil a adopté le Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS pour aider les administrateurs à s'acquitter de leurs obligations, tant sur le plan individuel que collectif, et pour décrire les attentes envers le conseil, les comités du conseil, les administrateurs individuels, le président du conseil, les présidents des comités et le chef de la direction. Le mandat du conseil d'administration figure dans le guide et est joint à l'appendice A de la présente circulaire d'information. L'ensemble du Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS, y compris le mandat du conseil d'administration, est passé en revue chaque année par le comité de gouvernance, et les modifications, s'il en est, sont approuvées par le conseil.

Le conseil remplit ses fonctions et satisfait à ses obligations soit directement, soit en en déléguant certaines à ses comités. Un exposé des principales responsabilités du conseil, soit la planification stratégique, la surveillance des risques et la planification de la relève, figure ci-après.

Pour mieux délimiter ses responsabilités, le conseil a adopté une politique en matière de délégation aux termes de laquelle il délègue certaines décisions à la direction. Cette politique guide le conseil et la direction à l'égard des questions qui exigent l'approbation du conseil, dont les dépenses d'investissement, les acquisitions, les investissements et les aliénations d'importance

Il est possible de consulter le Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS à l'adresse telus.com/gouvernance.

Planification stratégique

L'une des responsabilités principales du conseil consiste à veiller à la formulation et à la mise en œuvre des objectifs stratégiques de la société. Les priorités et le plan qui vise à permettre d'atteindre ces priorités sont examinés et approuvés par le conseil chaque année en décembre. Chaque trimestre, le conseil reçoit des comptes rendus du progrès de la société par rapport à chaque priorité de la société, accompagnés de données et de mesures clés du rendement. À chaque assemblée, le conseil tient des discussions approfondies sur la stratégie et la mise en œuvre du plan et des priorités stratégiques de la société.

À ce titre, les réunions de planification stratégique du conseil, au cours desquelles le conseil et la direction discutent en profondeur du plan stratégique et de nos priorités d'entreprise, ainsi que des progrès accomplis en vue d'atteindre nos cibles opérationnelles et financières, sont d'une importance capitale. Ces réunions ainsi que les autres activités qui ont lieu au cours de l'année offrent à nos administrateurs l'occasion de rencontrer notre équipe de haute direction afin de mieux comprendre les tenants et aboutissants de notre travail et d'éclairer leur participation à la planification de la relève.

Le conseil joue un rôle essentiel dans l'examen des priorités de l'entreprise et dans la détermination des objectifs stratégiques de la société.

Jusqu'à l'été 2020, les réunions de planification stratégique avaient lieu chaque année pendant trois jours à la fin de juillet ou au début d'août. En raison de la pandémie de COVID-19 et des restrictions visant les déplacements et les réunions en personne, ces réunions de trois jours ont été remplacées par des réunions de planification stratégique préparatoires plus courtes tenues

virtuellement avant chaque réunion ordinaire du conseil prévue à l'agenda. Nous avons l'intention de conserver cette méthode de réunions de planification stratégique préparatoires plus fréquentes et plus courtes sur une base régulière tout au long de l'année et qui ont souvent lieu avant ou après les réunions du conseil.

Surveillance des risques

La surveillance des risques et de la direction est une autre responsabilité principale du conseil.

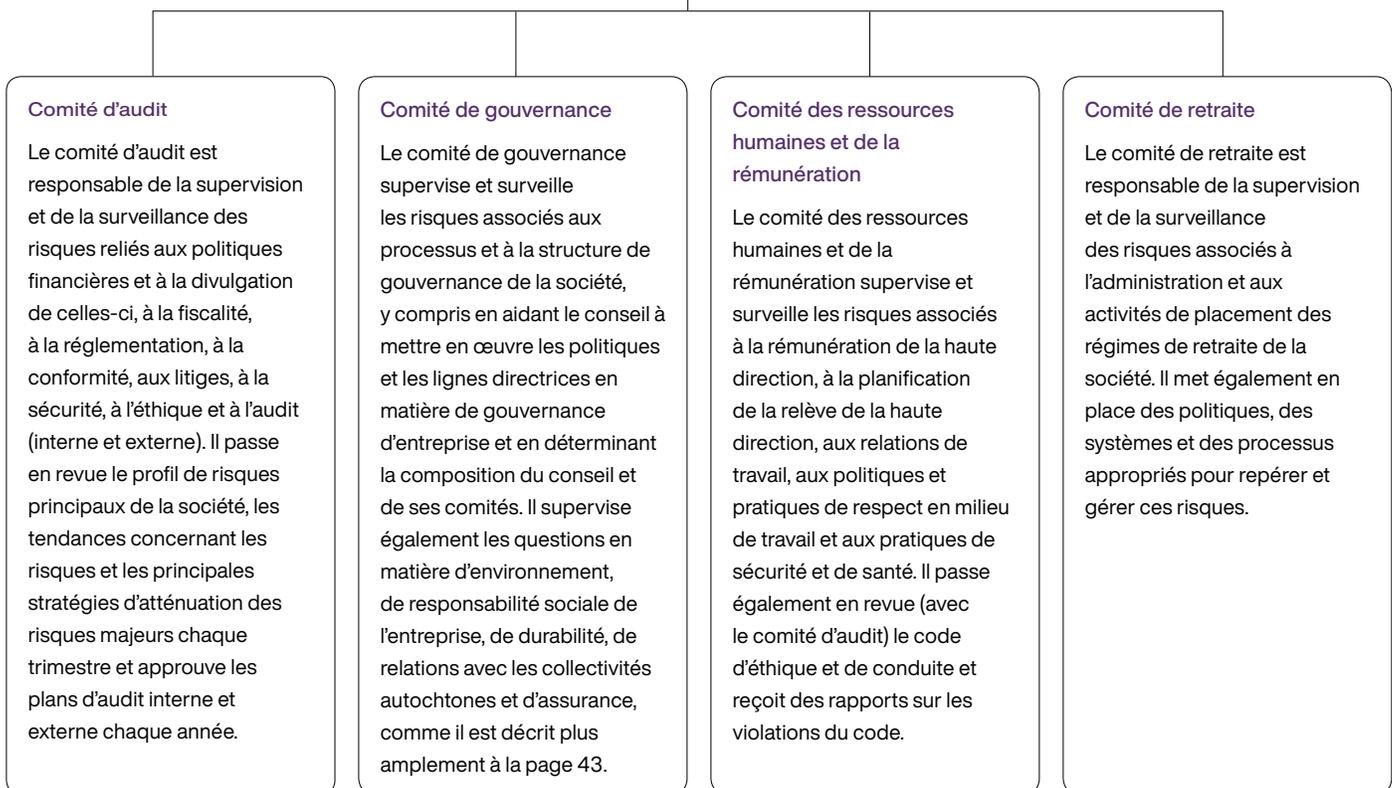
Surveillance par le conseil

Le conseil assure une surveillance de la gestion des risques et est responsable de ce qui suit :

- Repérer et surveiller les risques importants pour l'entreprise, dont les risques stratégiques, d'exploitation, financiers, juridiques, de conformité et d'ordre réglementaire
- Assurer la mise en place des systèmes et des procédures appropriés pour repérer, surveiller et gérer les risques importants
- Passer en revue, chaque année, le programme de gestion des risques de la société, y compris la propension à prendre des risques, l'évaluation intégrée du risque d'entreprise, la qualité et le caractère adéquat de l'information liée aux risques fournie au conseil et la répartition de la surveillance des risques entre le conseil et chacun des comités.

Dans le cadre d'une évaluation annuelle des contrôles et des risques internes, chaque administrateur repère des risques clés de l'entreprise et propose sa perception de la propension de TELUS à prendre des risques dans des secteurs clés.

Même si le conseil demeure responsable des risques de manière générale, la responsabilité de certains aspects du programme de surveillance des risques est déléguée à certains comités, comme il est indiqué ci-après. Pendant l'année, le conseil et chacun des comités consacrent une partie de leurs réunions à l'examen et à la discussion en profondeur de certains risques. Chaque comité fournit au conseil des comptes rendus trimestriels des activités d'atténuation des risques et de certains risques.



Pour obtenir une explication détaillée des risques importants auxquels font face TELUS et les membres de son groupe, veuillez vous reporter aux rubriques 9 et 10 du rapport de gestion de la société dans le rapport annuel 2021 de TELUS.

Gouvernance de la durabilité et de l'environnement

Nous avons des pratiques bien établies en matière de gouvernance de la durabilité, position qui vient seconder nos efforts envers la gérance environnementale et la conscience sociale responsable.

Notre conseil d'administration (conseil) est responsable de la gérance de la société, ce qui comprend la gestion et la supervision des risques. Lors de ses réunions trimestrielles, notre conseil examine les rapports et discute des stratégies, objectifs et progrès de la société, ainsi que des risques et des occasions qui émergent en matière d'innovation, notamment en ce qui concerne la façon dont la technologie peut aider dans la réponse aux événements météorologiques extrêmes liés au climat.

Le comité de gouvernance de notre conseil supervise les questions liées à la responsabilité sociale et à la gestion de l'environnement de la société. Nos équipes Durabilité et environnement et Gestion des risques d'entreprise fournissent au comité des rapports trimestriels. Ces rapports contiennent des renseignements importants concernant nos risques environnementaux et liés au climat ainsi que nos activités de conformité connexes et permettent de repérer l'éventuelle responsabilité qui peut en découler. Le comité de gouvernance supervise également les possibilités liées au climat lorsqu'elles se présentent ou sont repérées, et ces possibilités font l'objet de discussions au cours des réunions trimestrielles du comité. Le comité passe également en revue notre rapport annuel sur les enjeux ESG et la durabilité et l'analyse des scénarios climatiques et donne une recommandation au conseil relativement à son approbation.

Notre processus de planification de la relève du conseil comprend une évaluation continue des aptitudes des membres du conseil, ce qui aide le comité de gouvernance et le conseil à repérer les lacunes dans les aptitudes et compétences qui sont considérées les plus pertinentes pour la société. Dans le cadre de ce processus, il est demandé aux membres du conseil de donner des précisions sur leur formation ou leur expérience en matière de durabilité, d'environnement et de gestion des risques liés au climat.

Notre chef de la direction et notre équipe de haute direction sont chargés de l'approbation de l'orientation stratégique générale de nos programmes en matière de durabilité, ce qui comprend l'évaluation et la gestion des risques liés au climat et leur atténuation ainsi que le repérage de possibilités liées au climat. Pour obtenir de plus amples renseignements sur notre gouvernance, notre stratégie, notre gestion des risques et nos cibles en matière de climat, veuillez vous reporter à l'exposé portant sur les possibilités et les risques liés au climat figurant dans notre notice annuelle 2021.

Relations avec les peuples autochtones

TELUS reconnaît et respecte les cultures uniques et les modes de gouvernance propres à chaque nation et collectivité autochtone. Nous sommes déterminés à mobiliser les peuples autochtones d'une manière qui respecte les droits énoncés dans la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. TELUS reconnaît le droit inhérent des peuples autochtones à l'autonomie gouvernementale et appuie les processus et les ententes qui reflètent cette autorité et le rôle des peuples autochtones en tant que gardiens de leurs terres.

Afin de tenir compte de l'importance des relations avec les peuples et collectivités autochtones, le mandat du comité de gouvernance a été modifié en 2021 pour préciser qu'il a la responsabilité de superviser les relations avec les collectivités autochtones. Le comité de gouvernance reçoit régulièrement des présentations et des rapports de notre équipe des relations avec les peuples autochtones sur le plan d'action pour la réconciliation avec les peuples autochtones et les objectifs de TELUS.

En novembre 2021, nous avons publié notre Rapport sur la réconciliation et la connectivité des collectivités autochtones de 2021, lequel comprend notre premier plan d'action pour la réconciliation avec les peuples autochtones.

Planification de la relève

Le comité des ressources humaines et de la rémunération (comité de la rémunération) et le conseil ont comme mandat principal de planifier la relève. La planification de la relève de la haute direction fait partie intégrante du processus global de planification de la relève de la société et s'étend à tous les postes de direction et postes névralgiques pour que la société puisse assurer le perfectionnement des talents et la continuité des activités. Au moins deux fois par année, le comité de la rémunération passe en revue les plans de relève des membres de l'EHD (équipe de haute direction – tous les vice-présidents à la direction qui ont été nommés dirigeants de la société) et discute des candidats pour le remplacement éventuel du chef de la direction.

Le comité de la rémunération et le conseil continuent de prioriser la planification de la relève de la haute direction et consacrent un temps considérable à la planification de la relève du chef de la direction. Le processus et le plan de relève du chef de la direction, ainsi que les meilleurs candidats potentiels au rôle de chef de la direction, ont fait l'objet de discussions avec le conseil plénier deux fois au cours de l'année. Avec l'aide des meilleures pratiques et de l'expertise en planification de la relève du chef de la direction de Korn Ferry, les candidats pour la relève du chef de la direction effectuent des exercices d'évaluation supplémentaires et suivent des plans de perfectionnement ciblés et améliorés.

La planification de la relève est une priorité importante du conseil et est passée en revue chaque année.

Les candidats sont évalués en fonction d'un certain nombre de critères définis, dont leurs aptitudes à diriger, leurs résultats opérationnels durables et leurs compétences reconnues en mise en œuvre stratégique. Le chef de la direction, le comité de la rémunération et le conseil ont discuté des possibilités de perfectionnement, du mentorat et des responsabilités plus importantes qui peuvent contribuer à la croissance des candidats potentiels.

En outre, le comité de la rémunération et le conseil discutent régulièrement de la gestion des talents et des plans de relève au cours de l'année dans le cadre des examens du rendement et de la rémunération de la haute direction. Pour obtenir plus de détails sur la planification de la relève de la haute direction qui a eu lieu en 2021, veuillez vous reporter au rapport du comité de la rémunération à la page 67.

Comités

Afin de s'acquitter de ses devoirs et de ses responsabilités, le conseil délègue certains de ses pouvoirs, fonctions et responsabilités à ses comités, qui examinent en profondeur certaines questions. Ces comités comprennent le comité d'audit, le comité de gouvernance, le comité des ressources humaines et de la rémunération et le comité de retraite.

Le tableau qui suit présente un survol des comités actuels de notre conseil. Les administrateurs membres de la direction ne siègent à aucun comité et, en sa qualité de président du conseil, Dick Auchinleck n'est membre d'aucun comité, mais assiste régulièrement aux réunions des comités. Tous les comités sont composés uniquement d'administrateurs indépendants.

Comité	Nombre de réunions en 2021	Membres au 31 décembre 2021	Indépendant
Audit	4	David Mowat (président)	✓
		Hazel Claxton	✓
		Thomas Flynn	✓
		Denise Pickett	✓
		Sean Willy	✓
Gouvernance	4	Lisa de Wilde (présidente)	✓
		Mary Jo Haddad	✓
		Kathy Kinloch	✓
		John Manley	✓
		Denise Pickett	✓
Ressources humaines et rémunération	6	Mary Jo Haddad (présidente)	✓
		Ray Chan	✓
		Kathy Kinloch	✓
		Christine Magee	✓
		John Manley	✓
		Marc Parent	✓
Retraite	4	Ray Chan (président)	✓
		Lisa de Wilde	✓
		Christine Magee	✓
		Marc Parent	✓

Le mandat de chaque comité indique les fonctions, devoirs et pouvoirs du comité et l'étendue de son autorité. Chaque comité rend régulièrement compte au conseil de ses activités. Le mandat et les responsabilités de chaque comité sont présentées dans le tableau ci-après.

Mandat	Responsabilités
<p>Comité d'audit</p> <p>Appuyer le conseil dans ses fonctions de surveillance de l'intégrité de l'information comptable et financière de la société.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Surveiller les contrôles internes et les contrôles de divulgation de l'information • Surveiller la conformité de la société aux exigences des lois, des règlements et du code d'éthique de la société et de la divulgation et du dépôt en temps voulu de l'information requise auprès des autorités de réglementation • Surveiller et évaluer l'indépendance et le rendement des auditeurs externes et internes de la société • Surveiller la gestion des risques de la société • Surveiller la solvabilité de la société, ses plans à l'égard de sa trésorerie et sa politique financière • Surveiller la procédure suivie à l'égard des dénonciations et des plaintes reçues. <p>Pour obtenir de plus amples renseignements sur les activités du comité d'audit en 2021, veuillez vous reporter à la page 62.</p> <p>Pour obtenir de plus amples renseignements sur le comité d'audit, y compris son mandat, reportez-vous à la rubrique Comité d'audit de notre notice annuelle pour l'exercice clos le 31 décembre 2021.</p>
<p>Comité de gouvernance</p> <p>Aider le conseil à remplir ses fonctions de surveillance et voir à ce que TELUS soit dotée d'un système efficace de gouvernance.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Suivre l'évolution des questions liées à la gouvernance ainsi que les nouvelles meilleures pratiques et examiner l'efficacité de nos politiques et pratiques en ce qui concerne la gouvernance • Trouver, recruter et recommander à la société les candidats à l'élection à titre d'administrateur • Offrir une formation continue et des occasions de perfectionnement aux administrateurs • Superviser l'évaluation des administrateurs et du conseil • Évaluer l'indépendance, les compétences financières, l'expertise financière et l'expertise en comptabilité ou en gestion financière connexe des administrateurs et présenter des recommandations au conseil à cet égard • Surveiller et examiner les risques liés à l'assurance, aux réclamations et aux biens, la responsabilité sociale de l'entreprise, les relations avec les collectivités autochtones et les questions et politiques environnementales. <p>Pour obtenir de plus amples renseignements sur les activités du comité de gouvernance de la société en 2021, veuillez vous reporter à la page 64.</p>
<p>Comité des ressources humaines et de la rémunération</p> <p>Aider le conseil à préparer sa politique et ses lignes directrices en matière de rémunération de la haute direction et à superviser les politiques relatives aux employés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fixer les objectifs du chef de la direction liés à sa rémunération • Évaluer le rendement du chef de la direction • Examiner les ententes de rémunération du chef de la direction et formuler des recommandations au conseil à cet égard en fonction de son évaluation • Examiner et approuver les ententes de rémunération de notre EHD • Superviser la planification de la relève de la haute direction • Surveiller les politiques et les procédures en matière de rémunération de la haute direction, de santé et sécurité au travail et leur respect, ainsi que certains aspects de notre approche en matière d'éthique et de conduite des affaires. <p>Pour obtenir de plus amples renseignements sur les activités du comité de la rémunération de la société en 2021, veuillez vous reporter à la page 67.</p>
<p>Comité de retraite</p> <p>Superviser l'administration, la présentation de l'information financière et les activités de placement de six régimes de retraite agréés de la société, de tous les programmes de retraite complémentaires connexes que peut lui confier le conseil, ainsi que tout fonds en fiducie connexe (collectivement, les régimes de retraite).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Surveiller la validité actuarielle des régimes de retraite • Surveiller les aspects administratifs des régimes de retraite • Surveiller les politiques de placement des régimes de retraite • Surveiller le rendement des portefeuilles de placements et la conformité à la législation applicable • Recommander au conseil d'approuver des modifications fondamentales de la nature du mécanisme de pension de tout régime de retraite et de la structure de gouvernance des régimes de retraite. <p>Pour obtenir de plus amples renseignements sur les activités du comité de retraite de la société en 2021, veuillez vous reporter à la page 66.</p>

Chaque comité établit son propre plan de travail annuel pour orienter ses délibérations au cours de l'année. Le mandat de chaque comité et son plan de travail annuel sont approuvés par chaque comité chaque année. Par ailleurs, chaque comité est autorisé à retenir les services de conseillers externes aux frais de TELUS dans le cadre de ses responsabilités. En 2010, le comité de la rémunération a retenu les services de Meridian Compensation Partners LLC (Meridian) à titre de conseiller indépendant externe en matière de rémunération de la haute direction. Une description du travail effectué par Meridian pour le comité de la rémunération est donnée aux pages 81 et 82. Depuis 2011, le comité de gouvernance fait appel aux services de Meridian pour l'aider à réaliser son étude de marché annuelle sur la rémunération des administrateurs (se reporter à la page 36).

Nous estimons que nos administrateurs doivent siéger à différents comités afin qu'ils puissent avoir une vision globale de la société. Voici certains des principes qui sous-tendent notre planification de relève visant les comités : favoriser la continuité, compter un administrateur siégeant à la fois au comité de la rémunération et au comité de retraite (afin qu'il puisse faire des liens entre les différentes questions), compter un ancien membre du comité d'audit au comité de retraite et compter d'anciens présidents de comité qui, en cas d'urgence, pourront agir à titre de présidents remplaçants. En 2015, le comité de gouvernance a ajouté les principes de planification suivants :

- En règle générale, les nouveaux administrateurs siègent seulement au comité d'audit la première année, puis ils peuvent siéger à deux comités
- Les présidents du comité d'audit et du comité de la rémunération ne siégeront généralement qu'à leur comité respectif du conseil, en raison des responsabilités supplémentaires associées à ces fonctions, sauf si le conseil détermine que leur charge de travail et leurs responsabilités leur permettent de siéger à un deuxième comité tout en conservant leur rôle de président
- Les principes de notre politique de diversité devraient s'appliquer au plan de relève et à la composition des comités pour que la diversité soit prise en compte au moment de déterminer la composition et la combinaison de compétences optimales pour chaque comité.

En conséquence, le comité de gouvernance passe en revue la composition des comités une fois l'an et s'interroge sur l'opportunité d'effectuer une rotation entre les administrateurs qui siègent aux différents comités. Par exemple, depuis qu'il s'est joint au conseil en 2003, Dick Auchinleck a siégé à chacun des comités, son mandat le plus long ayant été effectué au comité de gouvernance (10 ans). Ray Chan s'est joint au conseil en 2013 et a siégé au comité d'audit pendant quatre ans ainsi qu'au comité de la rémunération. Il a quitté le comité d'audit en mai 2017 et s'est joint au comité de retraite afin d'être exposé à un domaine différent de la société et de faire profiter ce comité de son expertise financière. Conformément à notre plan de relève pour les comités, Ray est devenu président du comité de retraite après l'assemblée annuelle de mai 2020.

En 2021, le conseil a approuvé les changements supplémentaires suivants concernant la composition des comités avec prise d'effet après l'assemblée annuelle de mai 2021 : conformément à notre plan de relève pour les présidents de comité, Lisa de Wilde a remplacé John Manley à titre de présidente du comité de gouvernance et John est demeuré membre du comité pour agir comme personne-ressource en aidant à assurer une transition sans heurt, dans un esprit de continuité et de stabilité; Christine Magee a quitté le comité d'audit pour se joindre au comité de la rémunération et au comité de retraite; Denise Pickett est demeurée au comité d'audit et s'est également jointe au comité de gouvernance; et Hazel Claxton, Thomas Flynn et Sean Willy ont tous joint le comité d'audit.

En 2022, nous poursuivrons la mise en œuvre des changements à apporter dans la composition de nos comités, Hazel Claxton se joignant au comité de la rémunération, Thomas Flynn se joignant au comité de retraite et Sean Willy se joignant au comité de gouvernance.

Pour obtenir plus de renseignements au sujet de nos comités permanents, se reporter à la rubrique Rapports des comités à partir de la page 62. Le mandat de chaque comité, qui comprend une brève description du poste du président de chaque comité du conseil, figure également dans le Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS, qu'il est possible de consulter au [telus.com/gouvernance](https://www.telus.com/gouvernance).

Nos principes de planification de la relève des comités visent à créer un équilibre entre le fait d'offrir aux administrateurs la possibilité de travailler au sein de divers comités et la nécessité de maintenir l'expertise et les connaissances nécessaires dans chaque comité.

Indépendance

Le conseil évalue l'indépendance au moyen d'un ensemble de critères plus exigeants que ceux de la réglementation en valeurs mobilières. À cet égard, le conseil a choisi de respecter volontairement tous les éléments du contrôle de l'indépendance du NYSE, y compris ceux que TELUS n'est pas tenue de respecter. Les critères d'indépendance qu'applique le conseil sont donc conformes aux règles des gouvernements canadien et américain applicables et aux règles de gouvernance du NYSE. Le Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS tient compte de l'adoption de ces critères par le conseil et prévoit également que la majorité des membres du conseil doivent être indépendants. De plus, tous les membres d'un comité doivent être indépendants. Les membres des comités d'audit et de la rémunération doivent également respecter les critères d'indépendance plus rigoureux prévus dans les règles des gouvernements canadien et américain applicables et les règles de gouvernance du NYSE. En ce qui concerne le président du conseil, le Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS prévoit que le président du conseil doit être indépendant. Toutefois, s'il n'est pas souhaitable qu'il en soit ainsi compte tenu du contexte, il est prévu que le conseil doit nommer un administrateur principal indépendant.

Le conseil évalue l'indépendance de chaque administrateur en appliquant ces critères de contrôle de l'indépendance plus exigeants à la relation entre chaque administrateur et la société en fonction de la mise à jour annuelle de l'information qu'il obtient au moyen d'un questionnaire exhaustif.

La société, en tant que l'une des plus grandes sociétés de télécommunications au Canada et l'entreprise de services locaux titulaire dans certaines provinces, offre des services à ses administrateurs et aux membres de leur famille ainsi qu'à bon nombre d'organismes avec lesquels les administrateurs ont des liens. Le conseil a déterminé que la fourniture de services en soi ne crée pas une relation importante entre un administrateur et la société. Il examine plutôt divers facteurs pour déterminer s'il y a une relation importante, y compris l'étendue des services fournis, la valeur pécuniaire et stratégique des services pour chacune des parties, le degré de dépendance de l'une ou l'autre des parties à une telle relation et la facilité avec laquelle le service peut être remplacé. Le conseil tient compte de facteurs analogues pour évaluer l'importance d'une relation entre la société et un client, un fournisseur ou un prêteur avec lequel un administrateur a des liens.

L'application des critères et l'utilisation du processus susmentionnés ont permis au conseil d'établir que, sauf dans le cas de Darren Entwistle, il n'existe aucune relation importante entre l'un ou l'autre des candidats au poste d'administrateur, y compris le président du conseil, et la société, que ce soit directement ou à titre d'associé, d'actionnaire ou de dirigeant d'une organisation qui a une relation importante avec la société.

Chaque réunion du conseil et des comités comporte une séance à huis clos entre les administrateurs indépendants. Le président du conseil ou le président du comité concerné, selon le cas, préside ces séances à huis clos. Le tableau qui suit indique le nombre de réunions régulières et de séances à huis clos ainsi que le nombre total de réunions tenues par notre conseil et chacun de ses comités en 2021.

Conseil et comités	Réunions régulières	Séances à huis clos	Nombre total de réunions
Conseil	6	6	6
Comité d'audit	4	4	4
Comité de gouvernance	4	4	4
Comité des ressources humaines et de la rémunération	6	5	6
Comité de retraite	4	4	4

Descriptions de postes – président du conseil et chef de la direction

Le conseil a dressé une description du rôle et des responsabilités du président du conseil et du chef de la direction, pour délimiter clairement les attentes du conseil à l'égard de chacun d'entre eux. Cette description figure dans le Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS, qui peut être consulté à l'adresse telus.com/gouvernance.

La responsabilité principale du président du conseil est de diriger le conseil dans l'exécution de son mandat de supervision de l'activité et des affaires internes de la société et de surveillance de la direction. Les fonctions du président du conseil consistent notamment à favoriser le bon fonctionnement et la bonne gestion du conseil; à prendre des initiatives afin de s'assurer que le conseil peut fonctionner de façon indépendante de la direction, au besoin; à renforcer la compréhension qu'a le conseil des différences entre ses responsabilités et celles qui incombent à la direction; à présider les réunions à huis clos des administrateurs indépendants à toutes les réunions du conseil; à collaborer avec le comité de gouvernance au recrutement de nouveaux administrateurs et à l'évaluation du conseil, de ses comités et de ses membres; et à encourager le conseil à établir un dialogue avec les actionnaires en vue d'obtenir des commentaires de leur part.

Le président du conseil est un administrateur indépendant.

La responsabilité principale du chef de la direction, qui relève du conseil, est de gérer l'activité et les affaires internes de la société. Les fonctions du chef de la direction consistent notamment à diriger la mise en œuvre de la stratégie de la société; à garder le conseil au fait des principaux événements; à recommander une orientation stratégique au conseil pour la société; à élaborer chaque année des budgets et des plans commerciaux et opérationnels et à en faire le suivi; à consolider une culture d'entreprise axée sur les clients qui fait la promotion de pratiques éthiques et appuie une intégrité individuelle et collective; à encourager le dialogue entre le conseil et les autres membres clés de la direction; à élaborer et à mettre de l'avant le développement du leadership de l'EHD et le plan de planification de sa relève et à en faire le suivi; à appuyer les efforts de recrutement de nouveaux administrateurs du comité de gouvernance; à aider le comité de la rémunération relativement au plan de relève visant le chef de la direction; et à concevoir et à gérer la mise en œuvre de stratégies concernant les relations avec les investisseurs, les actionnaires, les gouvernements, les collectivités et les autres parties intéressées. En outre, le chef de la direction est responsable de la réalisation des priorités de la société qui sont approuvées annuellement par le conseil.

Le chef de la direction est responsable de gérer les activités et les affaires de TELUS et de diriger la mise en œuvre de la stratégie de la société.

Attentes de notre conseil – Participation, limites concernant les services rendus aux tiers et cumul des mandats

Notre conseil s'attend à ce que chaque administrateur consacre le temps, l'énergie et les efforts nécessaires à son efficacité. Ils devraient approfondir la connaissance et la compréhension qu'ils ont de nos produits, de nos services et de notre secteur, participer à des programmes de formation et de perfectionnement et devenir de bons ambassadeurs de la société.

Conformément au Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS, l'on s'attend à ce que chaque administrateur assiste à toutes les réunions du conseil et des comités. Le comité de gouvernance tient compte de la participation d'un administrateur dans le cadre du processus de nomination si un administrateur est présent à moins de 75 pour cent des réunions du conseil et des comités tenues au cours d'une année donnée (sauf dans des circonstances exceptionnelles). La participation aux réunions de chacun des administrateurs indépendants se trouve dans le tableau qui suit.

Nom	Conseil	Comité d'audit	Comité des ressources humaines et de la rémunération	Comité de gouvernance	Comité de retraite	Total
Dick Auchinleck ¹	6/6					100 %
Ray Chan	6/6		6/6		4/4	100 %
Hazel Claxton ²	3/3	3/3				100 %
Lisa de Wilde	6/6			4/4	4/4	100 %
Thomas Flynn ³	6/6	3/3				100 %
Mary Jo Haddad	6/6		6/6	4/4		100 %
Kathy Kinloch ⁴	6/6		5/6	3/4		88 %
Christine Magee ⁵	6/6	2/2	2/2		2/2	100 %
John Manley	6/6		6/6	4/4		100 %
David Mowat	6/6	4/4				100 %
Marc Parent	6/6		6/6		4/4	100 %
Denise Pickett ⁶	6/6	4/4		2/2		100 %
Sean Willy ⁷	3/3	3/3				100 %

1 Dick n'est membre d'aucun comité, mais il assiste régulièrement aux réunions des comités.

2 Hazel a été élue membre du conseil pour la première fois, et s'est jointe au comité d'audit, le 7 mai 2021.

3 Tom s'est joint au comité d'audit le 7 mai 2021.

4 En raison de problèmes de santé qui ont depuis été réglés, Kathy n'a pas été en mesure d'assister aux réunions des comités en février 2021.

Elle a toutefois assisté à toutes les autres réunions en 2021. L'absence de Kathy a été approuvée par le président du conseil.

5 Christine a quitté le comité d'audit pour se joindre au comité de la rémunération et au comité de retraite le 7 mai 2021.

6 Denise s'est jointe au comité de gouvernance le 7 mai 2021.

7 Sean a été élu membre du conseil pour la première fois, et s'est joint au comité d'audit, le 7 mai 2021.

Les administrateurs qui occupent le poste de chef de la direction ou tout autre poste de haute direction à temps plein auprès d'une société ouverte ne doivent pas siéger au conseil de plus de deux sociétés ouvertes, en plus de siéger au conseil de la société.

Les administrateurs qui i) occupent un emploi à temps plein auprès d'une société fermée, ii) occupent un emploi à temps plein auprès d'une société ouverte, mais à titre autre que celui de chef de la direction ou de membre de la haute direction, ou iii) n'occupent pas un emploi à temps plein ne doivent pas siéger au conseil de plus de quatre sociétés ouvertes, en plus de siéger au conseil de la société. Le chef de la direction de TELUS ne doit pas siéger au conseil de plus de deux autres sociétés ouvertes et ne doit pas siéger au conseil de toute autre société ouverte dont le chef de la direction est membre du conseil d'administration de TELUS.

Le conseil a également limité à deux le nombre d'administrateurs pouvant siéger à un même autre conseil ou comité d'une société ouverte, à moins que le conseil n'en convienne autrement. En 2016, le conseil a précisé les facteurs dont le comité de gouvernance devrait tenir compte avant de recommander ou non d'autoriser que plus de deux administrateurs siègent à un même autre conseil. En particulier, il devrait tenir compte de tous les aspects pertinents, notamment le nombre total de cumuls de mandats à un conseil à ce moment ainsi que les exigences stratégiques de TELUS. En 2020, le conseil a adopté une politique limitant la capacité de tout administrateur de TELUS Corporation à siéger au conseil de TELUS International ou de l'une de ses filiales sans l'approbation du comité de gouvernance, sur recommandation du chef de la direction. Le tableau qui suit présente les candidats au poste d'administrateur de TELUS qui siégeaient ensemble à d'autres conseils de sociétés ouvertes en date de la circulaire.

Société	Administrateur de TELUS	Comités
CAE Inc.	John Manley	Aucun
	Marc Parent	Aucun

Planification de la relève du conseil – Taille et composition du conseil, nomination des administrateurs et limitation de la durée des mandats

Le comité de gouvernance est chargé de planifier la relève du conseil et des comités, de présenter tous les ans des recommandations au conseil concernant la taille et la composition du conseil et de ses comités et de proposer des candidats à l'élection au poste d'administrateur.

Au moment d'établir la taille et la composition du conseil, le comité de gouvernance et le conseil visent à atteindre les principaux objectifs suivants :

- former un conseil qui fonctionne efficacement et qui présente une diversité de points de vue et d'expériences des affaires
- lui donner une taille suffisamment restreinte pour lui permettre d'être efficace, mais suffisamment importante pour lui permettre de remplir toutes les exigences du conseil et de ses quatre comités et faciliter la transition lorsque de nouveaux membres sont élus ou nommés.

Le conseil est d'avis qu'un conseil d'administration composé de 12 à 16 membres favorise l'efficacité et l'efficience.

Le comité de gouvernance passe régulièrement en revue les caractéristiques que présente le conseil, soit l'âge et le mandat confié à chacun des administrateurs et la présence dans ses rangs

de diversité, de lieux de résidence multiples et de divers champs d'expertise. Le but recherché est de disposer de suffisamment d'habiletés, d'expertises et d'expériences pour que le conseil puisse s'acquitter efficacement de ses responsabilités et simplifier la transition suivant l'élection ou la nomination de nouveaux administrateurs. Le conseil vise également à atteindre un équilibre entre le besoin de disposer d'une expérience institutionnelle et de connaissances approfondies auprès de ses membres et le besoin de se renouveler et de s'ouvrir à de nouvelles perspectives. Au cours des dernières années, le comité de gouvernance et le conseil ont axé les efforts concernant la planification de la relève au conseil en tenant compte de ces objectifs. Pour l'assemblée annuelle du 6 mai 2022, un nouveau candidat, Victor Dodig, est nommé aux fins de son élection au conseil. Nous sommes d'avis que l'expertise de Victor en termes de finance et de comptabilité, de gestion des ressources humaines et de rémunération de la haute direction, d'expérience client et de leadership de haute direction viendra solidifier et compléter les compétences et capacités actuelles du conseil. Atteindre un équilibre entre l'expérience institutionnelle et le renouvellement grâce à une planification de la relève efficace revêt une importance particulière en raison des changements importants et constants auxquels l'entreprise de la société fait face, de l'âge moyen et du mandat des administrateurs actuels et des changements récents au sein du conseil.

Limitation de la durée des mandats		Autres mécanismes de renouvellement du conseil
Limite d'âge	Limite de mandat	
Aucune	Oui, 15 ans pour les administrateurs qui se sont joints au conseil après le 1 ^{er} janvier 2013	Processus d'évaluation du rendement annuel rigoureux (se reporter ci-après pour plus d'information)

Le conseil n'a pas adopté d'âge de départ à la retraite obligatoire. Toutefois, il est doté d'une politique de limitation de la durée des mandats qui prévoit que les administrateurs qui se sont joints au conseil après le 1^{er} janvier 2013 sont tenus de remettre leur démission au comité de gouvernance après 15 années de service. Le comité de gouvernance peut, à son appréciation, recommander au conseil de prolonger le mandat d'un administrateur pour une période que le comité juge appropriée s'il considère qu'une telle prolongation est dans l'intérêt de TELUS. La politique de limitation de la durée des mandats ne remplace pas le processus d'évaluation du rendement annuel rigoureux dont est responsable le comité de gouvernance (se reporter à la page 52 pour obtenir plus de détails). À l'occasion de l'évaluation du conseil et dans le cadre du processus

de planification de la relève, les administrateurs sont interrogés au sujet de leur intention éventuelle de prendre leur retraite du conseil afin de connaître le plus tôt possible les vacances imminentes.

Le processus de planification de la relève du conseil implique également le maintien d'une matrice des compétences qui permet au comité de gouvernance et au conseil de dégager d'éventuelles lacunes dans les aptitudes et compétences considérées comme les plus pertinentes pour la société. Chaque administrateur est invité à indiquer les aptitudes et compétences démontrées par chaque administrateur, dont lui-même. Le tableau qui suit indique les quatre compétences principales de nos candidats, ainsi que leur genre déclaré, leur lieu de résidence, la durée de leur mandat, leur âge, leur statut de diversité et leurs langues officielles parlées.

Nom	Genre	Résidence ¹	Années au conseil			Âge	Langue		Diversité	Quatre compétences principales ²												
			0 à 5	6 à 10	11 et plus		59 et moins	60 à 69		70 et plus	Anglais	Français	Minorité visible	Peuples autochtones	Haute direction/leadership stratégique	Gouvernance	Finance et comptabilité	Gestion des ressources humaines/rémunération de la haute direction	Gestion des risques	Connaissances et expérience concernant le secteur	Expérience du marché de détail/expérience client	Responsabilité sociale de la société
Dick Auchinleck	M	C.-B.			X		X	X			X	X							X	X		
Ray Chan	M	C.-B.		X		X	X	X		X	X	X	X									
Hazel Claxton	F	ON	X			X	X	X		X	X	X	X									
Lisa de Wilde	F	ON		X		X	X	X		X	X				X							X
Victor Dodig	M	ON	X			X		X		X		X	X				X					
Darren Entwistle	M	C.-B.			X	X		X	X		X				X	X	X					
Thomas Flynn	M	ON	X			X		X		X		X		X						X		
Mary Jo Haddad	F	ON		X		X		X		X	X		X								X	
Kathy Kinloch	F	C.-B.	X				X	X		X	X	X	X									
Christine Magee	F	ON	X			X		X		X	X	X					X					
John Manley	M	ON		X			X	X	X		X				X	X						X
David Mowat	M	C.-B.	X			X		X		X		X		X			X					
Marc Parent	M	QC	X			X		X	X		X			X					X	X		
Denise Pickett	F	ON	X			X		X		X				X			X		X			
Sean Willy	M	SK	X			X		X		X	X		X				X					X

1 C.-B. = Colombie-Britannique; SK = Saskatchewan; ON = Ontario; QC = Québec

2 Définition des aptitudes et des compétences :

- **Haute direction/leadership stratégique** – expérience en tant que membre de la haute direction d'une société ouverte ou d'une autre grande entreprise; expérience en orientation stratégique et en encadrement de la croissance
- **Gouvernance** – expérience ou bonnes connaissances en direction des pratiques de responsabilité sociale de l'entreprise/de gouvernance auprès d'une société ouverte ou d'autres grandes organisations; expérience dans l'implantation d'une culture de responsabilisation et de transparence
- **Finance et comptabilité** – expérience ou bonnes connaissances en comptabilité et présentation de l'information financière, en financement d'entreprise et au fait des contrôles financiers/comptables internes et en IFRS
- **Gestion des ressources humaines/rémunération de la haute direction** – expérience ou bonnes connaissances en rémunération et en avantages sociaux de la haute direction, en gestion et en fidélisation des talents, en perfectionnement du leadership, en diversité et en inclusion et en planification de la relève
- **Gestion des risques** – expérience ou bonnes connaissances en contrôles internes des risques, signalement et évaluations des risques
- **Connaissances et expérience concernant le secteur** – expérience concernant les secteurs des télécommunications, de l'industrie du contenu, de l'information de la santé, de l'agriculture et/ou de la sécurité, et notamment le contexte stratégique, les concurrents sur le marché et les questions commerciales touchant ces industries et secteurs
- **Expérience du marché de détail/expérience client** – expérience ou bonnes connaissances du marché de la consommation de masse, de l'expérience client et des enjeux (soit directement soit indirectement par les réseaux de détail)
- **Responsabilité sociale de la société** – expérience ou bonnes connaissances des initiatives en responsabilité sociale de la société, y compris en matière de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), de diversité et d'inclusion et de questions relatives aux collectivités en tant qu'impératifs d'entreprise
- **Expérience à l'international** – expérience ou bonnes connaissances de l'entretien et de la durabilité de relations d'affaires internationales, y compris la supervision d'activités multinationales
- **Expansion de l'entreprise** – expérience ou bonnes connaissances en matière de possibilités d'expansion d'entreprise, y compris des fusions et des acquisitions
- **Connaissance et/ou expérience en gestion de l'information et en technologie de l'information** – expérience ou bonnes connaissances des technologies pertinentes, courantes et nouvelles, et des innovations connexes (p. ex. intelligence artificielle, solutions/transformations numériques), y compris des technologies en télécommunications, des technologies agricoles, des technologies en démarrage, de la gouvernance en gestion d'information (p. ex. cybersécurité), des exigences réglementaires mondiales et locales et du rôle du conseil dans la supervision de la technologie de l'information
- **Affaires réglementaires/gouvernementales** – expérience ou bonnes connaissances en politiques publiques et gouvernementales, aux niveaux mondial, fédéral et provincial, et en contextes réglementaires dans l'ensemble des territoires où nous exerçons nos activités.

Recrutement de nouveaux administrateurs

Le comité de gouvernance tient une liste constamment mise à jour d'éventuels candidats, qui est fondée sur une liste de compétences et de qualités classées en ordre de priorité. Cette liste doit également inclure un groupe diversifié de candidats, y compris une représentation équilibrée de chaque genre. Les administrateurs, le chef de la direction et les membres de la haute direction, ainsi que les sociétés de recherche professionnelle externes, repèrent régulièrement d'autres personnes pour que leur candidature soit examinée par le comité de gouvernance. Depuis 2016, le comité a fait appel aux services d'une agence externe spécialisée en recrutement pour l'aider avec le processus de recrutement. Les protocoles de recherche exigent que le groupe de candidats repérés respecte les critères approuvés en matière de diversité et de compétences.

Lorsqu'il recrute de nouveaux administrateurs, le comité de gouvernance évalue leur candidature au mérite en tenant compte de la vision et de la stratégie commerciale de la société, des habiletés et des compétences des administrateurs en poste, de la présence d'éventuelles lacunes, ainsi que des qualités, des connaissances et de l'expérience que les nouveaux administrateurs devraient avoir pour faire progresser le mieux possible le plan et les stratégies d'affaires de la société. Conformément à la politique de diversité administrative du conseil, le comité de gouvernance considère également les multiples aspects de la diversité, comme le genre, la provenance géographique, l'âge et le statut autochtone/de minorité visible, en vue de s'assurer que le conseil tire parti des différentes perspectives qu'offre la diversité de pensée, d'antécédents, de compétences et d'expérience.

Le comité passe en revue la liste d'éventuels candidats afin de repérer les candidats les plus intéressants, et le président du comité de gouvernance procède à une première rencontre avec ces candidats. Si le candidat est jugé le plus apte à siéger au conseil, il rencontre ensuite le président du conseil, le chef de la direction et, s'il y a lieu, les autres membres du conseil et l'EHD.

En 2021, le comité de gouvernance a effectué une recherche active visant à repérer un nouvel administrateur potentiel tout en mettant en application les principes et critères susmentionnés. Ces efforts ont mené au recrutement et à la nomination de Victor Dodig comme candidat à l'assemblée annuelle du 6 mai 2022.

Approbaton

Le comité de gouvernance communique avec le conseil tout au long du processus. Il présente ensuite ses recommandations de nouveaux administrateurs au conseil en vue de leur approbation. Les compétences financières et l'indépendance des candidats sont également évaluées avant l'approbation du conseil.

Évaluation du conseil

Pour appuyer la planification de la relève au conseil et le renouvellement du conseil, le comité de gouvernance, avec le concours du président du conseil, procède à une évaluation du conseil et des administrateurs, conformément au Guide sur la

politique du conseil d'administration de TELUS. En plus d'aider le conseil à planifier la relève, le processus d'évaluation aide le conseil à faire ce qui suit :

- Prendre la mesure de son rendement global et mesurer l'apport du conseil dans son ensemble, de chaque comité et de chaque administrateur
- Évaluer les mécanismes mis en place afin que le conseil et chacun de ses comités fonctionnent de façon efficace et prennent des décisions dans l'intérêt de la société
- Améliorer le rendement global du conseil en aidant chaque administrateur à miser sur ses atouts
- Détecter les lacunes au chapitre des compétences et les besoins en matière de formation du conseil et d'administrateurs en particulier pour l'exercice à venir.

Le comité de gouvernance évalue chaque année le caractère adéquat du processus d'évaluation, avec l'apport du président du conseil, et recommande des changements au conseil en vue de leur approbation. En 2021, le comité de gouvernance a retenu les services de KPMG pour qu'elle effectue un examen indépendant de l'efficacité et du rendement des comités du conseil et de chaque président de comité ainsi qu'une évaluation des pairs. Comme c'était le cas pour les années précédentes, cette évaluation indépendante comprenait également une enquête auprès des membres de la haute direction qui interagissent fréquemment avec les administrateurs pour évaluer l'efficacité globale du conseil, de ses comités et de leurs présidents ainsi que la mesure dans laquelle le conseil et la direction travaillent de concert et la manière de renforcer cette collaboration. En 2022, conformément au cycle en alternance sur deux ans, l'examen se concentrera sur l'efficacité et le rendement du conseil et du président du conseil, sur l'évaluation des pairs ainsi que sur l'enquête auprès des membres de la haute direction qui interagissent fréquemment avec les administrateurs.

Dick, en sa qualité de président du conseil, s'entretient individuellement avec chaque administrateur chaque année afin de mettre l'accent sur la rétroaction reçue des enquêtes et sur les plans de perfectionnement de chaque administrateur.

Dans l'ensemble, l'évaluation indépendante par KPMG a révélé que les comités ont un rendement efficace, avec de très bonnes notes tant des administrateurs que de la haute direction, ce qui indique un excellent alignement entre les administrateurs et la direction. Les résultats de l'évaluation par les pairs ont également été excellents, chaque administrateur ayant obtenu de très bonnes notes moyennes. Les enquêtes portant sur les comités ont révélé les questions principales sur lesquelles chacun devrait se pencher. KPMG a présenté les résultats de ces enquêtes au comité de gouvernance et au conseil en juillet 2021. Les résultats de l'évaluation guideront le conseil et les comités dans l'élaboration d'un plan d'action priorisant les questions soulevées pendant l'évaluation.

Pour en savoir plus sur nos processus, se reporter à l'annexe L du Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS, qu'il est possible de consulter au [telus.com/gouvernance](https://www.telus.com/gouvernance).

Diversité et inclusion

L'engagement de TELUS envers la diversité et l'inclusion est un trait marquant de notre culture. Les membres de notre équipe ont clairement indiqué que cet engagement les rend fiers de faire partie de la famille TELUS. Nous avons pour vision d'être un leader mondial en matière de diversité et d'inclusion, en faisant croître notre équipe diversifiée et talentueuse ainsi que notre culture inclusive et en solidifiant notre capacité à brancher les gens pour un futur meilleur.

Diversité administrative

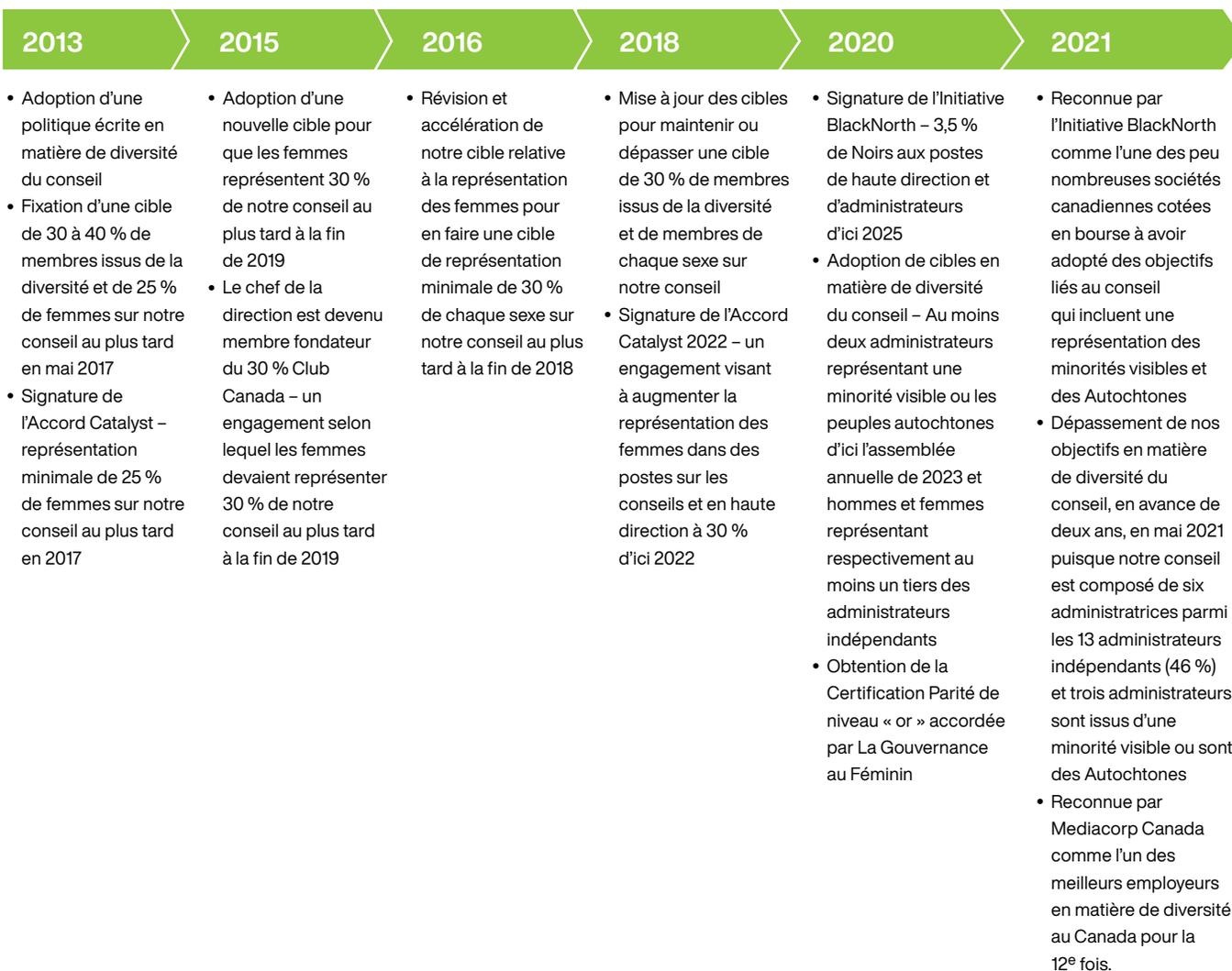
En 2013, le conseil a adopté par écrit pour la première fois une politique de diversité en vue d'améliorer la représentation des membres issus de la diversité au conseil de TELUS. Nous avons révisé périodiquement la politique au cours des années qui ont suivi et une importante mise à jour de la politique a été adoptée en novembre 2020, et de légères modifications ont été apportées en novembre 2021. Le comité de gouvernance, qui est responsable de l'évaluation de la composition du conseil, de la sélection de

candidats appropriés et de la recommandation de candidats au poste d'administrateur au conseil, évalue les candidats au mérite, en accordant une importance égale aux aptitudes, aux antécédents, à l'expérience et aux connaissances, et dans le cadre de ces processus, le comité tient compte des multiples aspects de la diversité. Veuillez vous reporter à la page 24 pour obtenir davantage de renseignements sur la politique de diversité administrative actuelle.

Dans le cadre de son engagement envers la diversité, le conseil évaluera sa propre diversité chaque année, et le comité de gouvernance recommandera au conseil en vue de leur adoption des objectifs quantifiables pour atteindre la diversité du conseil et l'inclusion, conformément à la politique de diversité. Notre politique de diversité administrative figure dans notre Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS, dont vous pouvez télécharger un exemplaire à l'adresse [telus.com/gouvernance](https://www.telus.com/gouvernance).

Notre progrès en matière de diversité du conseil est présenté dans la ligne de temps suivante :

Nos progrès en matière de diversité du conseil



Nous avons élargi notre engagement envers la représentation hommes/femmes en signant l'Accord Catalyst 2022, qui promet d'augmenter le pourcentage moyen des femmes siégeant à des conseils d'administration et des femmes occupant des postes de direction dans des entreprises canadiennes à 30 pour cent ou plus d'ici 2022. Cette promesse confirme notre solide engagement envers la croissance de la diversité à tous les échelons, ce qui comprend la représentation des femmes à des postes de direction. En 2020, TELUS a signé l'Initiative BlackNorth et s'est engagée à ce que 3,5 pour cent des postes de haute direction et d'administrateur soient occupés par des Noirs d'ici 2025.

Actuellement, les femmes représentent 22,2 pour cent de nos postes de direction (à savoir, vice-présidente ou des postes des échelons supérieurs chez TELUS) et trois femmes occupent un poste de haute direction chez TELUS, Sandy McIntosh, Zainul Mawji et Andrea Wood, ce qui représente 30 pour cent de nos 10 membres de la haute direction (à savoir, le président du conseil, le chef de la direction et tous les dirigeants nommés de la société).

Notre culture inclusive et diversifiée

Nous sommes engagés à favoriser une culture où les barrières sont éliminées, où l'accent est mis sur l'inclusion et où des processus justes et inclusifs sont mis en œuvre pour l'embauche, le maintien en poste et le perfectionnement de talents diversifiés. En juin 2020, nous avons communiqué avec les membres de l'équipe pour partager la position de TELUS contre le racisme et toutes les formes de discriminations systémiques et reconformer notre engagement à maintenir notre front uni dans notre quête d'équité, de justice, de justice sociale et de changement systémique. Depuis, et conformément à l'approche de TELUS en matière de processus équitables, nous avons invité tous les membres de l'équipe à participer à un dialogue honnête et significatif sur la meilleure façon de combattre l'inégalité raciale et d'utiliser ces conversations pour mettre en place un filtre plus large et favoriser l'inclusion pour les membres de notre équipe et nos collectivités.

Nous avons élaboré un plan d'action clair et mesurable pour augmenter et promouvoir la diversité et l'inclusion à l'intérieur et à l'extérieur de TELUS. En mettant l'accent sur des changements des processus et des comportements, tout en adoptant les pratiques existantes en matière d'inclusion et de diversité les meilleures dans leur catégorie, nous favoriserons une culture équitable en milieu de travail. Nous avons adopté diverses initiatives en lien avec cette stratégie afin que les pratiques de nos membres de la direction et autres personnes évoluent et qu'ils soient tenus informés des changements. Certaines de ces initiatives sont décrites ci-après.

- Mise sur pied en 2006, notre Équipe de diversité et d'inclusion dirige la stratégie en matière de diversité et d'inclusion à l'échelle de TELUS et collabore avec le Conseil de la diversité et de l'inclusion afin d'assurer l'alignement et l'intégration de la stratégie en matière de diversité et d'inclusion à l'échelle de TELUS. Parmi ses mandats principaux, l'on compte les suivants :
 - Assurer la conformité de la stratégie de diversité et d'inclusion à nos priorités d'affaires

- Effectuer le suivi et l'évaluation des résultats des programmes de diversité et d'inclusion et des meilleures pratiques à l'échelle de TELUS.
- Nos six groupes de ressources pour les membres de l'équipe (GRE) ont été formés au fil du temps pour venir en aide aux femmes, aux membres de l'équipe qui sont des Autochtones, aux membres de l'équipe qui ont divers handicaps, aux nouveaux immigrants, aux membres de l'équipe multiculturels, aux membres de l'équipe qui sont Noirs ainsi qu'aux membres de l'équipe qui sont des lesbiennes, des gais, des bisexuels, des transgenres, des queers et des bispituel (LGBTQ2+), afin de susciter une prise de conscience et de faire évoluer les mentalités en ce qui concerne notre culture d'entreprise et nos initiatives d'affaires. Depuis le lancement du premier groupe en 2006, nos GRE ont accueilli plus de 7 000 membres à l'échelle mondiale. Ensemble, ils jouent un rôle important dans l'amélioration de l'inclusion au sein de notre organisation et dans l'ensemble des collectivités du monde entier où nous vivons, travaillons et offrons nos services. Ces groupes offrent des possibilités de mentorat, de réseautage, de soutien par les pairs, de bénévolat et d'encadrement aux membres. Ils nous permettent également de mieux comprendre les besoins et préférences de notre clientèle diversifiée et d'aider TELUS à devenir l'une des sociétés les plus recommandées par les clients dans le monde entier.
- Depuis 2011, les membres de notre équipe de tous les échelons reçoivent une formation concernant les préjugés conscients et inconscients qui, en particulier pour les membres de la direction, vise à améliorer leur approche en matière de développement des compétences et à leur faire apprécier l'importance de la diversité dans l'atteinte de résultats fructueux pour nos actionnaires, nos clients, les membres de notre équipe et les collectivités. En 2020, 95 pour cent de notre équipe de direction a assisté à des séances en table ronde portant sur les solutions pour contrer le racisme systémique et les préjugés inconscients et sur le rôle des membres de la direction en tant que leaders dans cette mission importante. Puisant dans les programmes de formation existants sur les préjugés inconscients en place, qui permettent aux personnes de reconnaître et d'atténuer les préjugés inconscients, nous avons vu une forte hausse dans le taux de participation au programme sur les préjugés en 2021, soit une hausse de 294 pour cent par rapport à l'an dernier.
- À compter de 2018, nous avons déployé des efforts supplémentaires pour augmenter le nombre de femmes qui postulent à des postes en technologie au moyen de recherches stratégiques et de l'utilisation d'un langage neutre dans les offres d'emploi. Après avoir révisé le langage utilisé dans nos offres d'emploi dans un effort pour attirer davantage de femmes et les encourager à postuler à des postes chez TELUS et avoir ajusté la structure du rôle pour maintenir en poste les membres de l'équipe, nous avons constaté une hausse considérable du pourcentage de femmes postulant aux postes affichés et une réduction de 30 pour cent de notre écart de représentation.

- Afin de soutenir la prochaine génération de femmes et de leaders issus de la diversité en technologie, TELUS a créé le Programme de bourses d'études TELUS – Diversité dans le secteur technologique. Le programme de bourses d'études est conçu pour appuyer les étudiants qui sont issus de la diversité ou qui sont des femmes au cours de leur dernière année d'études dans le secteur technologique. Le programme comprend une bourse de 5 000 \$, la possibilité d'assister aux activités spéciales de TELUS et un entretien avec un membre de notre équipe de recrutement. Depuis le lancement du programme en 2018, TELUS a accordé un total de 24 bourses d'études.
 - En 2019, nous avons atteint l'égalité dans la représentation des genres au sein de notre programme En Avant, les femmes représentant 52 pour cent des participants et, en 2021, elles représentaient 55 pour cent des participants. Le programme est conçu pour préparer les participants à prendre les premiers pas vers un poste en leadership.
 - Nous continuons de mettre l'accent sur l'augmentation de la représentation de talents diversifiés à tous les niveaux dans l'ensemble de TELUS, notamment par l'intermédiaire de nos partenariats stratégiques, qui comprennent des organisations comme Onyx Canada et les conseils d'emplois aux immigrants de partout au Canada. En 2020, TELUS a également signé l'Initiative BlackNorth, s'engageant ainsi à remplir sept objectifs visant à mettre fin au racisme systémique contre les Noirs et à créer des possibilités pour tous les groupes sous-représentés. Nous nous efforçons d'attirer, de passer en entrevue et d'embaucher des candidats qui ont des habiletés, une expérience et des perspectives différentes afin de s'assurer que TELUS demeure un employeur de choix pour tous.
 - Pour nous assurer que les priorités stratégiques en matière de diversité et d'inclusion sont harmonisées et intégrées dans l'ensemble de TELUS, et que les dirigeants et membres de l'équipe s'engagent de façon active à défendre les questions de diversité et d'inclusion, nous avons formé, en 2021, un nouveau comité consultatif sur la diversité et l'inclusion composé de vice-présidents (VP) et de directeurs nommés provenant de divers secteurs d'activités et avons nommé un nouveau chef, Diversité et inclusion pour présider le comité consultatif sur la diversité et l'inclusion, pour défendre notre stratégie et nos programmes en matière de diversité et d'inclusion, à l'interne et à l'externe, et donner des renseignements et de l'orientation à l'équipe de diversité et d'inclusion.
 - Nous avons lancé notre sixième groupe de ressources TELUS, appelé ESSOR, qui vise à appuyer les membres de l'équipe TELUS qui sont des Noirs, et leurs alliés, dans le but d'améliorer leur expérience et de mettre en lumière les effets des préjugés conscients et inconscients, de la discrimination et des obstacles à leur progression. Ce groupe de ressources aide la famille TELUS et la collectivité à amplifier la voix de la communauté noire au moyen de formations, d'activités de perfectionnement professionnel et d'initiatives communautaires afin de promouvoir un environnement d'acceptation et de reconnaissance.
 - En raison de notre engagement de longue date à promouvoir des relations respectueuses et productives avec les peuples autochtones, nous avons officialisé notre engagement envers la réconciliation en 2021 et avons lancé un plan d'action pour la réconciliation avec les peuples autochtones quinquennal qui énonce comment nous donnerons vie à notre engagement. Élaboré avec l'aide des voix autochtones et de cadres de réconciliation établis par des Autochtones, le plan est basé sur quatre piliers directeurs où nous croyons pouvoir obtenir des changements significatifs, soit la connectivité, les résultats sur le plan social, la sensibilité culturelle et les relations ainsi que la réconciliation économique.
 - Nous continuons de collaborer avec les gouvernements et organismes autochtones dans le but d'offrir une connectivité à large bande avancée aux collectivités autochtones de notre zone de services. En 2021, nous avons branché 48 terres autochtones à notre réseau à large bande évolué et la technologie 5G est maintenant offerte à 382 terres autochtones.
 - Nous avons également lancé, en 2021, un nouveau programme de formation sur le respect en milieu de travail qui aborde des sujets comme les microagressions et comprend des scénarios de diversité et d'inclusion et un modèle d'intervention des témoins. Les deux choix de notes les plus satisfaisantes ont été sélectionnés à 97 pour cent dans le cadre du sondage portant sur cette nouvelle formation. De plus, nous avons révisé notre formation obligatoire annuelle sur l'intégrité en 2021, que tous les membres de l'équipe TELUS doivent suivre, pour y inclure des scénarios de diversité et d'inclusion. Ces changements ont été très bien reçus par les membres de notre équipe.
 - Nous apprécions et célébrons les talents, la voix et les capacités uniques à chaque membre de l'équipe, et tous sont encouragés à toujours être eux-mêmes au travail. Pour mesurer nos progrès concernant la promotion d'une culture d'inclusion, nous avons lancé un modèle de leadership inclusif et avons ajouté un indicateur d'inclusion en 2021 dans le cadre de notre sondage annuel sur la mobilisation et obtenu un résultat de 85 pour cent, ce qui indique un fort sentiment d'inclusion et d'appartenance au sein des membres de l'équipe.
- Nous comprenons que pour atteindre nos objectifs en matière de diversité et d'inclusion, chaque dirigeant de l'organisation doit s'engager vers le progrès. C'est pour cette raison que nous avons introduit en 2021 une astucieuse approche ascendante de fixation des objectifs plutôt que de fixer de vastes objectifs d'entreprise. Chaque dirigeant fixe deux ou trois objectifs appuyés par des données en matière de diversité et d'inclusion qui sont pertinents et uniques à ses activités et à son personnel. Cette approche garantit que les objectifs sont pertinents et atteignables en plus d'intégrer une responsabilisation de la direction pour l'ensemble de l'organisation.
- Nous sommes d'avis que ces initiatives et tous ces efforts combinés nous permettront de continuer d'attirer plus de candidats issus de la diversité et de conserver ces candidats que si nous

avons fixé des cibles précises pour les postes de direction; nous pourrions aussi nous assurer que la présence de femmes, de minorités visibles, d'Autochtones et de personnes vivant avec un handicap est un enjeu clé qui est pris en compte au moment de nommer des personnes à des postes de direction.

Orientation et formation continue

Orientation

Le comité de gouvernance examine et approuve le programme d'orientation des administrateurs et le décrit au conseil. Dès leur entrée en fonction, les nouveaux administrateurs participent à des séances d'orientation exhaustives animées par différents membres de l'équipe de la haute direction. Les séances d'orientation leur présentent un survol de la stratégie; des impératifs d'entreprise, des plans et des risques; de la situation financière et de la stratégie de financement; du processus d'élaboration des états financiers et des contrôles internes; du processus d'évaluation de l'audit interne, de l'éthique et des risques d'entreprise; des questions d'ordre réglementaire; du secteur des communications; des plans à l'égard de la trésorerie et des retraites; de la structure juridique et fiscale; de la gouvernance du conseil et des comités, y compris leurs mandats, rôles et lignes de conduite; des politiques générales; ainsi que des principes et des pratiques en matière de conformité et de gouvernance de TELUS. Les séances d'orientation comprennent également des séances élaborées sur différentes unités d'affaires, comme les solutions aux consommateurs et aux PME, les réseaux à large bande, TELUS Santé, TELUS Agriculture, TELUS International, la stratégie technologique et l'évolution et exercice des activités. Les nouveaux administrateurs sont également associés à un administrateur qui est membre du conseil de TELUS depuis plusieurs années pour que ce dernier agisse à titre de mentor et qu'il les aide à comprendre le fonctionnement du conseil et à évoluer au sein de celui-ci.

De plus, le conseil a pour pratique de nommer les nouveaux administrateurs au comité d'audit au moins pour leur première année en tant que membre siégeant au conseil. Compte tenu de l'ampleur du mandat du comité d'audit comparativement à celui des autres comités, ses membres y obtiennent une véritable vue d'ensemble des activités de la société, ce qui permet aux nouveaux administrateurs de se familiariser le plus rapidement possible avec les activités, les risques et la stratégie de la société.

La direction offre également, au besoin, des programmes d'orientation et de formation aux nouveaux membres des comités du conseil sous forme de session d'orientation sur mesure. La session donne généralement un aperçu du mandat des comités et de leurs plans de travail pour l'exercice, ainsi que des initiatives courantes, des questions clés, des tendances de la réglementation et des meilleures pratiques propres au comité.

Formation continue

Le conseil estime que la formation continue est essentielle au perfectionnement du conseil dans son ensemble et pour chacun des administrateurs. Le comité de gouvernance examine et approuve les

programmes de perfectionnement et de formation continue des administrateurs en poste et les décrit au conseil. Dans le cadre de cette formation continue, la direction présente régulièrement des exposés à l'intention des membres du conseil et de ses comités et leur remet des documents sur des sujets d'actualité préparés par des experts externes. La société a également mis en place un portail en ligne qui donne aux administrateurs l'accès à des documents de recherche et d'information sur un large éventail de sujets, comme l'audit, la retraite, la gouvernance, les ressources humaines, la technologie, la stratégie, la santé, la cybersécurité et les affaires réglementaires et gouvernementales. Les administrateurs ont à leur disposition des personnes-ressources de la direction sur chaque sujet d'information de sorte qu'ils peuvent obtenir plus de renseignements ou approfondir la consultation portant sur ces documents. En outre, l'information qui pourrait être importante pour le conseil publiée dans les journaux, revues, magazines et périodiques, ou par des cabinets d'avocats ou comptables est systématiquement envoyée aux administrateurs entre chaque réunion trimestrielle ou envoyée à titre de documents de préparation supplémentaires pour les réunions du conseil et des comités. Les administrateurs déterminent les questions sur lesquelles devrait porter la formation continue au cours de délibérations aux réunions du conseil et des comités et au moyen de questionnaires d'évaluation annuels.

TELUS et nos administrateurs sont membres de l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS) et la société prend en charge le coût de cette adhésion. Plusieurs de nos administrateurs ont suivi des cours et des programmes offerts par l'IAS et cette adhésion leur donne accès aux publications et aux activités de l'Institut pour améliorer leurs connaissances en ce qui a trait aux obligations des administrateurs et aux tendances de gouvernance courantes. Les administrateurs sont également incités à participer, aux frais de TELUS, à des programmes de perfectionnement externes, en se prévalant d'un crédit pour frais de perfectionnement annuel.

En 2021, la direction de la société a animé ou organisé les séances de formation mentionnées dans le tableau qui suit. La direction a également fourni aux administrateurs de l'information sur les cours disponibles. Compte tenu des répercussions de la pandémie de COVID-19 qui perdurent, nous avons continué de tenir des réunions virtuelles tout au long de 2021. Plutôt que de tenir une séance de planification stratégique préparatoire annuelle à la fin juillet comme à l'habitude, nous offrons, depuis 2020, des séances par sujet au cours de chaque réunion du conseil. De plus, à compter de mars 2020, le conseil a reçu des mises à jour régulières par courriel de la part du chef de la direction concernant les répercussions de la pandémie et la réponse de la société à celles-ci. En plus de ces mises à jour par courriel, le conseil a reçu des mises à jour régulières au cours de chaque réunion trimestrielle du conseil concernant les répercussions de la pandémie de COVID-19 sur divers aspects de notre entreprise, en plus des mises à jour régulières que les administrateurs reçoivent à chaque réunion trimestrielle concernant les changements au niveau du climat concurrentiel, des demandes des clients, de la technologie et du secteur ainsi que des relations gouvernementales et des questions de réglementation.

Date	Sujet	Participants ¹	Présentateurs
29 janvier	Cybersécurité	Conseil plénier (présence optionnelle)	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur général, Sécurité (TELUS)
9 février	Séance stratégique – 5G	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> • Vice-président à la direction (VPD), Stratégie de technologie et Transformation de l'entreprise • VPD et président de groupe, TELUS Santé et TELUS Agriculture • VPD et président, Solutions mobiles
9 février 6 mai 28 juillet 3 novembre	Comptes rendus sur la gouvernance et, notamment, les nouvelles meilleures pratiques et tendances, les faits nouveaux et les modifications proposées concernant la réglementation et les règles en valeurs mobilières du Canada et des États-Unis; les faits nouveaux concernant la diversité et l'information à communiquer sur les changements climatiques; les nouveaux faits en matière de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et plus particulièrement à l'égard de la réconciliation avec les Autochtones et de l'équité et de la justice raciales	Comité de gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> • Chef des services juridiques et de la gouvernance • Conseiller juridique principal • Équipe des relations avec les peuples autochtones
9 février 6 mai 28 juillet 3 novembre	Comptes rendus sur des sujets reliés à la gouvernance du comité d'audit, ainsi que les tendances en matière de répercussions de la COVID-19, de technologies perturbatrices, de relations avec les investisseurs, de confidentialité, de modifications fiscales, d'autres faits nouveaux concernant les normes comptables et de défis et de nouveautés au sein du secteur	Comité d'audit	<ul style="list-style-type: none"> • VPD et chef des services financiers • VP, Gestion des risques et auditeur interne en chef • VP, Fiscalité • Chef des données et du Bureau des relations de confiance
10 février 6 mai 29 juillet 3 novembre	Comptes rendus sur les faits nouveaux concernant le contexte stratégique, notamment la concurrence, l'évolution de la réglementation, de la technologie et du secteur et le rendement des pairs	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> • Chef de la direction
11 février 4 novembre	Comptes rendus sur des sujets d'actualité portant sur les tendances, les nouveautés ou les meilleures pratiques du jour en matière de gouvernance de régimes de retraite; les placements à long terme en vue de la retraite; et les examens des perspectives économiques par un économiste externe	Comité de retraite	<ul style="list-style-type: none"> • VP, Gestion des placements • Conseillers externes
11 février 6 mai 29 juillet 4 novembre	Comptes rendus de TELUS Santé, de TELUS Agriculture et de TELUS International	Comité d'audit	<ul style="list-style-type: none"> • VPD, Président de groupe et chef des affaires de l'entreprise • Chef des services financiers
12 février	Compte rendu concernant la cybersécurité	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> • VP et chef du service de la sûreté • VPD, Stratégie de technologie et Transformation de l'entreprise
6 mai 28 juillet 3 novembre	Comptes rendus sur les tendances en rémunération, notamment les nouvelles meilleures pratiques concernant l'information à communiquer sur la rémunération des membres de la haute direction, et les faits nouveaux en matière de réglementation	Comité de la rémunération	<ul style="list-style-type: none"> • Conseiller en rémunération externe
6 mai 28 juillet 3 novembre	Compte rendu concernant la cybersécurité	Comité d'audit	<ul style="list-style-type: none"> • VP et chef du service de la sûreté
8 octobre	Stratégie de TELUS International	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> • Équipe de direction de TELUS International • VPD et chef des services financiers • VPD et chef des services commerciaux
4 novembre	Équité salariale hommes/femmes	Comité de la rémunération	<ul style="list-style-type: none"> • VPD, Personnes et culture et chef des ressources humaines

¹ La participation du conseil plénier ou d'un comité précis signifie la présence de tous les membres du conseil ou du comité en question qui étaient présents à la date indiquée précédemment.

Éthique commerciale

TELUS a un code d'éthique et de conduite qui s'applique à tous les membres de son équipe (notamment à ses administrateurs, dirigeants et employés), qui décrit les responsabilités, les lignes directrices et les normes éthiques qu'il est entendu que tous les membres de l'équipe TELUS doivent respecter, dont des lignes directrices et les exigences en matière de déclaration des conflits d'intérêts réels ou éventuels. Il est possible de consulter le code à l'adresse telus.com/gouvernance. Le comité de la rémunération et le comité d'audit sont tenus de revoir le code d'éthique et de conduite tous les deux ans, ou si le contexte en rend la révision nécessaire ou souhaitable, et de soumettre à l'approbation du conseil les recommandations de modifications, le cas échéant. Aucun écart ni aucune dispense d'application des dispositions du code n'est prévu. Dans le cas peu probable d'un écart important ou si une dispense importante est envisagée, toute dispense accordée à un membre de l'EHD ou à un administrateur aux termes du code doit être approuvée au préalable par le conseil ou son délégué, qui doit être un comité du conseil. Cette dispense doit être déclarée, s'il y a lieu et sous réserve des limites imposées dans la politique sur la divulgation et la confidentialité de l'information de l'entreprise de TELUS. Dans le cas des autres employés, toute dispense importante du code d'éthique et de conduite doit être approuvée au préalable par la chef des services juridiques et de la gouvernance et le VP, Gestion des risques et auditeur interne en chef et doit être signalée dans les plus brefs délais au comité d'audit. Aucune dispense du code d'éthique et de conduite de TELUS n'a été demandée ni accordée depuis la création du code d'éthique et du Bureau d'éthique.

La LigneÉthique TELUS permet au public et aux membres de notre équipe de communiquer, de façon anonyme et confidentielle, leurs préoccupations et plaintes à l'égard des questions éthiques, des contrôles internes ou de la comptabilité. EthicsPoint, notre fournisseur de services d'accueil indépendant, veille à l'indépendance et à l'accessibilité de la LigneÉthique TELUS. Outre le service d'écoute téléphonique et la transmission des appels et des rapports reçus au Bureau d'éthique et, dans le cas de plaintes concernant la comptabilité et les contrôles comptables internes, la transmission à la chef des services juridiques et de la gouvernance, EthicsPoint transmet également les questions liées au respect en milieu de travail à la personne-ressource chargée de les résoudre nommée par la société. Les membres de l'équipe TELUS et des personnes appelant du monde entier peuvent se renseigner ou faire une plainte en ligne ou par téléphone tous les jours 24 heures sur 24 dans diverses langues. Pour mesurer notre performance à cet égard, nous avons mis au point un indice d'intégrité qui intègre des résultats de notre cours en ligne, des enquêtes internes adressées aux membres de l'équipe, des sondages externes auprès de la clientèle et des manquements à nos politiques qui nous ont été signalés. Pour plus de précisions sur notre indice d'intégrité, consulter telus.com/durabilite.

Notre Bureau d'éthique offre aux membres de l'équipe de l'aide dans la prise de décisions en matière d'éthique en leur donnant des directives en lien avec notre code d'éthique et de conduite. De plus, le Bureau d'éthique mène des enquêtes, établit les politiques et les

lignes directrices indiquées en ce qui concerne les normes de conduite des affaires prévues par TELUS et prend des mesures en vue du règlement des plaintes ou des questions transmises à notre LigneÉthique. Le Bureau d'éthique encadre la formation sur l'éthique, notamment le cours TELUS Intégrité qui est obligatoire pour tous les membres de l'équipe TELUS, ainsi que pour les contractuels ayant accès à nos systèmes informatiques. Le cours regroupe les modules suivants : éthique, respect en milieu de travail, sécurité dans l'entreprise, vie privée et d'autres modules liés à la conformité. Le Bureau d'éthique exige que chaque membre du conseil, ainsi que chaque membre de l'équipe TELUS, atteste tous les ans qu'il a passé en revue le code d'éthique et de conduite et qu'il saisit les attentes prévues par le code.

Le VP, Gestion des risques et auditeur interne en chef fournit chaque trimestre au comité de la rémunération et au comité d'audit des comptes rendus des activités et des résultats reliés au code d'éthique et de conduite. Ces comptes rendus comprennent les résumés d'enquêtes sur les plaintes, le cas échéant, de dénonciateurs ou concernant l'éthique ou les contrôles internes, ainsi que l'issue des manquements confirmés, que le Bureau d'éthique ou la chef des services juridiques et de la gouvernance (selon le cas) ont reçus. D'autres comptes rendus trimestriels peuvent également porter sur les paramètres supplémentaires composant l'indice d'intégrité, comme les résultats des formations en ligne, des sondages sur la mobilisation à l'interne et des sondages d'évaluation des risques à l'interne.

Aux termes de la loi de la Colombie-Britannique intitulée *Business Corporations Act* et des statuts, un administrateur ou un membre de la haute direction qui exerce une fonction ou possède des biens ou détient des droits ou des intérêts pouvant entraîner la création d'une fonction ou d'un intérêt qui entre nettement en conflit avec sa fonction ou son intérêt à titre d'administrateur ou de membre de la haute direction de la société doit divulguer sans délai la nature et la portée du conflit. Un administrateur qui a un intérêt devant être dévoilé dans une opération ou un contrat conclu par la société ou qu'elle se propose de conclure ne peut se prononcer sur une résolution des administrateurs portant sur l'approbation de ce contrat ou de cette opération.

Opérations d'initiés

TELUS a une politique relative aux opérations d'initiés exhaustive qui formalise les lignes directrices en vue de contrôler les opérations visant ses titres par tous les membres de l'équipe TELUS et pour garantir que les membres de l'équipe TELUS ont connaissance de leurs obligations juridiques et de la politique de TELUS relative aux opérations d'initiés et à la communication d'information privilégiée et les respectent. Cette politique s'applique à chaque administrateur, dirigeant et employé de TELUS et guide les actions des membres de l'équipe TELUS en ce qui a trait à l'achat et à la vente d'actions de TELUS et à la communication de renseignements importants concernant TELUS. Un exemplaire de notre politique relative aux opérations d'initiés peut être consulté à l'adresse telus.com/gouvernance.

Lors du premier appel public à l'épargne (PAPE) de notre filiale TELUS International, en février 2021, notre politique relative aux opérations d'initiés a été mise à jour pour rendre compte du fait que

TELUS International est devenue un émetteur assujéti et que les membres de l'équipe TELUS pourraient désormais connaître des renseignements importants non communiqués concernant TELUS ou TELUS International. Notre politique relative aux opérations d'initiés s'applique à tous les membres de l'équipe TELUS, y compris les membres de l'équipe de TELUS International; toutefois, TELUS International a adopté une politique relative aux opérations d'initiés distincte qui s'applique uniquement aux membres de son équipe, mais qui est conforme à notre politique. Veuillez vous reporter à la page 61 pour obtenir de plus amples renseignements sur le cadre de gouvernance en place entre TELUS et TELUS International.

Lutte contre la corruption

Au Canada, plusieurs de nos activités sont réglementées; par conséquent, nous participons à plusieurs instances et entretenons de nombreuses relations avec les gouvernements fédéral, provinciaux et municipaux. De plus, nous avons établi un grand nombre de relations de service solides avec des entités du secteur public au Canada, ce qui a habituellement donné lieu à des processus d'approvisionnement ouverts. Nous ne fournissons pas de services importants auprès d'entités publiques étrangères, sauf aux termes de contrats d'approvisionnement en gros et de réseau avec des télécommunicateurs ou des vendeurs appartenant, en totalité ou en partie, à un État. La plupart des contrats de gros suivent une fiche standard dans l'industrie et tous nos fournisseurs doivent se conformer à nos contrôles en matière de sélection et de conduite.

Nous exerçons des activités en Amérique du Nord, en Amérique centrale, en Europe et en Asie, et nos échanges avec les agents publics dans les territoires dans lesquels ils sont situés se limitent à la communication de l'information exigée par la réglementation ou à des processus visant l'obtention de licences et de permis qui laissent peu de place au pouvoir discrétionnaire des autorités. Ces activités ne comprennent pas la prestation de services à des entités publiques étrangères. Nous sommes également assujéti à une législation fiscale locale et étrangère complexe qui nous oblige en permanence à vérifier, à faire préciser et à contester auprès des agents publics l'application de ces lois et règlements.

Nous avons abordé les risques de corruption grâce à un cadre de travail axé sur les risques, qui comprend ce qui suit :

- **Participation et soutien des membres de la haute direction :** Ce sont les membres de la haute direction de TELUS qui ont la responsabilité de s'assurer que le programme de conformité en matière de lutte à la corruption est appliqué concrètement et suivi en permanence. Les membres de la haute direction sont tenus de donner le ton et de créer une culture où la corruption n'est pas tolérée. TELUS a également nommé un chef des données et du Bureau des relations de confiance, qui a pour tâche de s'assurer que dans l'ensemble de l'entreprise, des procédures et des contrôles appropriés sont mis en place pour faciliter le respect des lois, et de faire rapport sur la conformité au comité d'audit du conseil.
- **Politiques et procédures en matière de conformité de la société :** TELUS maintient une politique précise en matière

de lutte à la corruption qui est mise à jour périodiquement pour refléter les meilleures pratiques. La politique a été approuvée par le conseil et le conseil d'administration de TELUS International (Cda) Inc. La politique s'applique à tous les membres de l'équipe, dont les administrateurs, ainsi qu'à tous les tiers dont les services sont retenus par TELUS. Cette politique décrit les attentes à l'égard de tous les membres de l'équipe et des tierces parties en ce qui a trait à la lutte contre la corruption au Canada et à l'étranger. Elle vise l'ensemble des activités de TELUS, dont les activités commerciales de la société dans les secteurs public et privé. La politique en matière de lutte à la corruption peut être consultée au telus.com/gouvernance. Parmi les autres politiques pertinentes, on compte un code d'éthique et de conduite exhaustif pour nos employés (tel que susmentionné), un code de conduite pour nos fournisseurs, un code de conduite lié aux ventes affaires et des politiques sur les dépenses et l'approvisionnement.

- **Formation et perfectionnement :** Notre formation annuelle sur l'intégrité donne vie aux politiques et aux lignes directrices qui guident la conduite des affaires et teste nos connaissances en matière d'intégrité au moyen de scénarios. De plus, la formation souligne notre principe de tolérance zéro à l'égard de la corruption. Cette formation est obligatoire et est donnée à tous les membres de l'équipe et aux contractuels qui ont accès aux systèmes. D'autres formations ciblées continuent d'être offertes par l'intermédiaire de nos programmes relatifs au code de conduite lié aux ventes affaires et à la lutte contre la corruption. Les formations abordent les méthodes et les contrôles mis en place en vue d'atténuer ces risques et comprennent des sujets et des mises en situation qui favorisent une meilleure compréhension de la matière.
- **Mesures incitatives et disciplinaires appropriées :** Les employés sont avisés que s'ils ne respectent pas la politique de lutte contre la corruption, ils s'exposent à des mesures disciplinaires qui peuvent aller jusqu'au congédiement. Le chef des données et du Bureau des relations de confiance de TELUS et les membres de l'équipe responsables de mettre en place et de superviser le programme de conformité ont des objectifs de rendement annuels, qui sont vérifiés chaque trimestre afin d'assurer la reddition de comptes, l'exécution et la supervision de la politique de lutte contre la corruption.

Engagement des actionnaires et vote consultatif sur la rémunération

Notre conseil est d'avis que la communication constante est un élément important de la création d'un dialogue ouvert et constructif avec nos actionnaires. Pour faciliter cet engagement, en 2015, le conseil a modifié sa politique de vote consultatif sur la rémunération et d'engagement des actionnaires pour en faire deux politiques distinctes. La politique de vote consultatif sur la rémunération établit les objectifs et les pratiques du conseil relativement à la communication d'information sur la rémunération de la haute direction. La politique d'engagement des actionnaires établit la façon dont le conseil peut communiquer avec les actionnaires, la

façon dont les actionnaires peuvent communiquer avec le conseil et les sujets qu'il est approprié pour le conseil d'aborder. Elle présente également un survol de la manière dont la direction interagit avec les actionnaires. Un exemplaire de la politique d'engagement des actionnaires peut être consulté sur le site telus.com/gouvernance.

Nous communiquons avec nos investisseurs, y compris nos actionnaires et porteurs de titres d'emprunt, ainsi qu'avec les autres parties prenantes, par divers moyens, notamment nos rapports

annuels et trimestriels, nos téléconférences sur les résultats trimestriels, notre circulaire d'information, notre notice annuelle, notre rapport sur les enjeux ESG et la durabilité, nos communiqués, notre site Web, les présentations que nous faisons à des conférences à l'intention de l'industrie ou des investisseurs ainsi que les autres réunions, conférences téléphoniques et discussions ponctuelles. Certaines de nos pratiques de longue date visant l'engagement des actionnaires sont exposées dans le tableau qui suit :

Événement	Participants	Conférenciers	Sujets de discussion
Assemblée générale annuelle	Actionnaires (institutionnels et particuliers)	<ul style="list-style-type: none"> Président du conseil et conseil d'administration Chef de la direction Haute direction, s'il y a lieu 	Ordre du jour de l'assemblée (états financiers, élections des administrateurs, vote consultatif sur la rémunération de la haute direction et autres propositions soumises au vote des actionnaires)
Téléconférences sur les résultats trimestriels (webdiffusion simultanée)	Analystes financiers et actionnaires (institutionnels et particuliers)	<ul style="list-style-type: none"> Chef de la direction VPD et chef des services financiers Haute direction 	Derniers résultats financiers et d'exploitation trimestriels. Avec la publication de nos résultats du quatrième trimestre en février, nous publions également nos objectifs financiers annuels pour l'exercice à venir et fournissons un résumé des stratégies et des activités commerciales. De plus, les téléconférences comprennent une séance de questions et de réponses. Les conférences téléphoniques peuvent également être entendues par les actionnaires particuliers (qui ne peuvent par ailleurs intervenir) par téléphone ou webdiffusion. Les webdiffusions, les diapositives (s'il y a lieu), les transcriptions (si elles existent) et les transmissions vocales en différé sont publiées à l'adresse telus.com/RelationsInvestisseurs
Communiqués de presse	Actionnaires (institutionnels et particuliers), analystes financiers et médias	<ul style="list-style-type: none"> Haute direction 	Résultats trimestriels et faits nouveaux importants concernant la société au cours de l'exercice (comme les acquisitions ou les dessaisissements importants)
Tournées de la haute direction et participation à des conférences sur le secteur (au Canada, aux États-Unis et en Europe)	Analystes financiers et actionnaires institutionnels	<ul style="list-style-type: none"> Chef de la direction VPD et chef des services financiers Haute direction 	Information disponible au public, y compris en ce qui a trait à l'entreprise, aux stratégies et à l'exploitation
Réunions, appels et entretiens réguliers	Actionnaires (institutionnels et particuliers), courtiers, analystes financiers et médias	<ul style="list-style-type: none"> VPD et chef des services financiers Haute direction Relations avec les investisseurs 	Répondre à toute demande reçue par l'intermédiaire de la ligne sans frais pour les investisseurs et les courriels ir@telus.com et ceo@telus.com , conformément aux obligations d'information continue de TELUS
Réunions ponctuelles	Actionnaires (institutionnels et particuliers), groupes de défense des droits des actionnaires (par exemple la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises)	<ul style="list-style-type: none"> Président du conseil et/ou président du comité de gouvernance ou du comité de la rémunération (selon le cas) Haute direction 	Gouvernance, durabilité, rémunération de la haute direction et tout autre sujet dans le cadre du mandat du conseil

La boîte de courriels de notre conseil (conseil@telus.com) offre aux actionnaires et aux autres intervenants un moyen de communiquer directement avec notre conseil concernant des sujets appropriés entre les assemblées annuelles. De même, les actionnaires et autres intervenants peuvent communiquer avec le conseil par la poste, en apposant la mention « Confidentiel » sur l'enveloppe et en la transmettant à l'attention de la chef des services juridiques et de la gouvernance de TELUS, au 510 West Georgia Street, 7^e étage, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3. Le conseil s'efforce

de répondre à toute la correspondance appropriée dans les meilleurs délais. Chaque trimestre, le comité de gouvernance prend connaissance des courriels reçus dans cette boîte et se penche sur la façon d'y répondre en ce qui concerne les questions de gouvernance.

Tout au long de l'année, nous répondons également aux préoccupations et aux lettres des actionnaires que nous avons reçues.

Nous encourageons les actionnaires à communiquer avec le conseil et, plus particulièrement, avec les membres du comité de la rémunération ou du comité de gouvernance pour leur faire

part de toute question concernant notre approche en matière de gouvernance et de rémunération des membres de la haute direction.

TELUS International – cadre de gouvernance

Au moment du PAPE de TELUS International, TELUS a reconnu que le statut de TELUS International à titre de société cotée en bourse nécessiterait que des changements soient apportés au cadre de gouvernance en place entre TELUS et TELUS International. Même si TELUS conservait sa participation majoritaire dans TELUS International, il serait nécessaire de mettre en œuvre des arrangements formels entre les deux sociétés, qui reconnaîtraient les responsabilités de TELUS International en tant que société ouverte et le besoin de coordonner ces responsabilités avec les obligations de TELUS en tant que société émettrice, ce qui contribuerait à maintenir l'uniformité de la culture et des valeurs de TELUS International au sein du groupe TELUS. Par conséquent, TELUS et TELUS International ont conclu certaines conventions et certains arrangements régissant leur relation opérationnelle et de gouvernance après le PAPE, qui sont résumés ci-après. Il est possible d'obtenir de plus amples renseignements sur ce cadre de gouvernance ainsi que des exemplaires des diverses conventions importantes dans les documents publics de TELUS International, qui peuvent être consultés aux adresses sedar.com et sec.gov.

Convention entre actionnaires

Une convention entre actionnaires intervenue entre TELUS, Baring Private Equity Asia (Baring) et TELUS International régit la relation entre les parties et confère à TELUS certains droits et certaines protections, dont les suivants :

- **Droits de nomination et composition du conseil :** TELUS a le droit de nommer une majorité des administrateurs du conseil d'administration de TELUS International, sauf le chef de la direction de TELUS International. Tant qu'elle détiendra en propriété véritable au moins 50 pour cent des droits de vote rattachés à l'ensemble des actions de TELUS International, TELUS pourra nommer le président du conseil. TELUS a également le droit, sous réserve de certaines conditions, de nommer un candidat de chaque comité permanent du conseil et de nommer les présidents du comité des ressources humaines et du comité de gouvernance et de mise en candidature.
- **Droits d'actionnaire spéciaux de TELUS :** Tant que TELUS détiendra en propriété véritable au moins 50 pour cent des droits de vote rattachés à l'ensemble des actions de TELUS International, l'approbation de TELUS sera nécessaire à l'égard de certaines questions, notamment en ce qui a trait à la sélection (et à la destitution) du chef de la direction, à l'augmentation ou à la diminution de la taille du conseil, à l'émission d'actions, à la modification des statuts, aux regroupements ou aux fusions avec des entités non membres du groupe, aux opérations de changement de contrôle, à la disposition de la totalité ou de la quasi-totalité des actifs, et au fait d'entreprendre des procédures de liquidation, de dissolution ou de faillite ou d'insolvabilité volontaires.

- **Droit de première offre de TELUS :** Baring accepte de ne pas, directement ou indirectement, vendre, transférer ou autrement céder des actions de TELUS International sans d'abord discuter de bonne foi de cette opération de vente avec TELUS et lui offrir un droit de première offre visant l'achat de ces actions relativement à une opération de vente pour un produit brut de plus de 10,0 millions de dollars américains.

Convention relative à la collaboration et à l'information financière

Une convention relative à la collaboration et à l'information financière a été conclue afin de prévoir la collaboration et la coordination de TELUS International et de TELUS dans plusieurs domaines de communication de l'information financière. TELUS International est tenue de maintenir une politique générale de l'entreprise et des pratiques et des normes commerciales conformes aux politiques, aux pratiques et aux normes de TELUS et au moins aussi rigoureuses que celles-ci, ces politiques, pratiques et normes devant être adaptées au besoin à l'entreprise de TELUS International et aux lois et aux règlements applicables à son entreprise.

Convention de droits d'inscription

Une convention de droits d'inscription intervenue entre TELUS, Baring et TELUS International confère à TELUS et à Baring certains droits d'inscription sur demande et droits d'inscription d'entraînement qui, sous réserve de certaines conditions, exigent que TELUS International déploie des efforts conformes aux usages du commerce pour inscrire en bourse, conformément aux lois sur les valeurs mobilières fédérales, étatiques et provinciales applicables, soit au Canada soit aux États-Unis, les actions avec droit de vote subalterne de TELUS International détenues par TELUS ou Baring.

Conventions opérationnelles

TELUS International et TELUS ont conclu certaines conventions intersociétés qui définissent un cadre pour la relation opérationnelle entre les sociétés après le PAPE, dont les suivantes :

- Convention-cadre de services
- Convention de transition et de services partagés
- Convention-cadre de revendeur
- Convention de services de réseau et d'infrastructure
- Convention de licence de marques.

Convention de crédit

TELUS est un prêteur aux termes de la convention de crédit garantie de premier rang de TELUS International.

Politiques, pratiques et normes en matière de gouvernance

TELUS International a adopté ou adoptera des politiques, des pratiques et des normes en matière de gouvernance conformes à celles de TELUS, avec les modifications nécessaires. Les mandats et les politiques du conseil et des comités permanents de TELUS International seront conformes aux normes de TELUS.

Rapports des comités

Rapport du comité d'audit

Membres du comité

David Mowat (président) ✓
(expert financier du comité d'audit)

Hazel Claxton¹ ✓

Thomas Flynn¹ ✓

Denise Pickett ✓

Sean Willy¹ ✓

Tous les membres du comité sont indépendants et ont des compétences financières ✓

4

réunions en 2021

Présence à 100 %

Chaque réunion trimestrielle, le comité a l'occasion de tenir des séances à huis clos avec le chef des services financiers, l'auditeur interne en chef et les auditeurs externes.

Il tient également une séance à huis clos en l'absence de la direction à chaque réunion.

Le conseil a déterminé que David Mowat est l'expert financier du comité d'audit et a les compétences financières ou en comptabilité ou l'expertise en gestion financière connexe au sens des lois sur les valeurs mobilières applicables. Aucun membre du comité ne siège simultanément au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes.

L'information relative à la formation et à l'expérience des membres du comité figure dans notre notice annuelle pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 et dans les présentes à la rubrique

Renseignements sur les administrateurs.

¹ Hazel, Tom et Sean sont devenus membres du comité d'audit le 7 mai 2021.

Faits saillants du comité en 2021

Le texte qui suit présente les points saillants des mesures prises par le comité en 2021 :

Information financière

- Le comité a assisté aux présentations du chef des services financiers et a posé des questions sur les résultats financiers et d'exploitation trimestriels et annuels de la société, y compris à l'égard de l'information sur les secteurs à présenter, par rapport aux résultats de périodes antérieures et aux attentes des investisseurs
- Il a étudié les modifications et l'adoption de méthodes comptables et d'estimations importantes ayant une incidence sur l'information financière actuelle et future de la société
- Il a examiné les états financiers consolidés annuels audités et les états financiers consolidés intermédiaires condensés trimestriels non audités de la société et ceux de ses filiales dont les états financiers sont déposés et a recommandé au conseil de les approuver et d'approuver leur publication et leur dépôt, y compris les communiqués et les rapports de gestion connexes
- Il a passé en revue les principaux documents déposés auprès des autorités en valeurs mobilières contenant de l'information financière, y compris la notice annuelle et le Formulaire 40-F, et a recommandé au conseil de les approuver.

Auditeurs externes

- Le comité a supervisé le travail des auditeurs externes
- Il a procédé à l'évaluation des auditeurs externes conformément aux protocoles de Comptables professionnels agréés du Canada et du Conseil canadien sur la reddition de comptes
- Il a examiné et approuvé le plan d'audit annuel
- Il a recommandé aux actionnaires la nomination des auditeurs externes
- Il a examiné et fixé la rémunération des auditeurs externes
- Il a examiné et approuvé d'avance tous les services d'audit, les services liés à l'audit et les services non liés à l'audit fournis par les auditeurs externes et les sociétés membres de leur groupe.

Comptabilité et gestion financière

- Le comité a examiné et approuvé les principales méthodes comptables de la société, y compris les solutions de rechange et les estimations et jugements de la société pouvant jouer un rôle important, ainsi que ses politiques financières et la conformité à celles-ci
- Il a examiné les rapports de financement trimestriels, y compris la situation des marchés financiers et l'offre mondiale de crédit et leurs incidences sur TELUS, les faits récents en ce qui concerne l'évaluation du crédit de TELUS et dans le secteur, les programmes de couverture, les comptes rendus en ce qui concerne le financement des régimes de retraite et les plans de financement, et a approuvé les questions importantes liées à la trésorerie
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver :
 - un placement de 1,3 milliard de dollars en actions ordinaires
 - l'émission de billets de série CAE à 4,10 % d'un capital de 500 millions de dollars, échéant le 5 avril 2051
 - l'émission de billets liés à la durabilité de premier rang non garantis de série CAF à 2,85 % d'un capital de 750 millions de dollars, échéant le 13 novembre 2031
 - le remboursement des débetures de série 3 à 10,65 % de TELUS Communications Inc., à leur échéance en juin 2021, et le remboursement par anticipation de tous les billets de série CT à 2,35 % de la société, échéant le 28 mars 2022, d'un capital de 1 milliard de dollars
- Il a examiné et recommandé au conseil d'approuver le renouvellement de l'offre publique de rachat dans le cours normal des activités de la société
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver le dividende de la société, y compris en tenant compte des parties prenantes multiples de la société
- Il a examiné les rapports trimestriels sur les dérivés et les garanties et indemnités
- Il a pris connaissance de rapports trimestriels en matière de fiscalité qui contenaient notamment une analyse de la charge d'impôt et des considérations sur les redressements fiscaux et le civisme fiscal et a passé en revue et a recommandé au conseil d'approuver une version mise à jour de la politique fiscale de la société
- Il a étudié les dépenses d'investissement importantes.

Rapport du comité d'audit (suite)

Contrôles internes et contrôles de la divulgation d'information

- Le comité a examiné et approuvé le programme d'audit interne afin de confirmer l'acceptabilité des niveaux de risque et des contrôles internes
- Il a passé en revue les rapports trimestriels sur les activités d'audit internes, y compris les évaluations des contrôles internes et les progrès en matière d'atténuation des risques
- Il a rencontré régulièrement l'auditeur interne en chef en l'absence de membres de la direction
- Il a vérifié le caractère adéquat des ressources et l'indépendance et l'objectivité de la fonction d'audit interne
- Il a vérifié trimestriellement les résultats du processus d'attestation conformément à l'article 302 de la loi SOX par les principaux intervenants dans la préparation de l'information financière et le contrôle de la divulgation de l'information, afin que le président et chef de la direction et le chef des services financiers bénéficient d'un degré de certitude raisonnable
- Il a reçu et examiné les rapports trimestriels de la direction à l'égard du plan établi pour que la société se conforme, au cours de l'exercice 2021, aux exigences de l'article 404 de la loi SOX
- Il a examiné les rapports de la chef des données et du Bureau des relations de confiance et de la chef des services juridiques et de la gouvernance sur des questions de conformité aux lois et aux règlements
- Il a reçu et examiné les rapports trimestriels sur les dénonciations et les plaintes reçues en matière d'éthique et de contrôles internes et sur la façon dont celles-ci ont été examinées et traitées.

Gouvernance des risques

- Le comité a examiné les résultats de l'évaluation annuelle des risques effectuée par la direction (et les mises à jour trimestrielles de cette évaluation), notamment la définition des principaux risques liés à l'entreprise et leur classement par ordre de priorité, la détermination des membres de la haute direction à limiter l'exposition aux risques, les perceptions relatives à la culture de prise de risques, les perceptions relatives à la propension à prendre des risques et la perception de l'efficacité de l'intégration de la gestion des risques par principales catégories
- Il a passé en revue des rapports sur la sécurité et des rapports sur les méthodes mises en œuvre par la direction pour protéger les biens et les systèmes d'information de la société
- Il a reçu et examiné les rapports trimestriels sur les litiges et les questions d'ordre juridique et de planification de la poursuite des activités
- Il a passé en revue les résultats de l'évaluation annuelle de la direction sur le risque de fraude.

Questions de gouvernance liées au comité d'audit

- Il a passé en revue la politique de communication et de confidentialité de l'information de la société et a recommandé au conseil d'approuver des modifications
- Il a reçu et étudié avec la direction tout au long de l'année les rapports sur les modifications apportées aux lois, aux règles et aux nouvelles meilleures pratiques de gouvernance et sur les incidences des propositions des autorités de réglementation canadiennes et américaines.

Rapport signé par les membres du comité d'audit



David Mowat (président)



Hazel Claxton



Thomas Flynn



Denise Pickett



Sean Willy

Rapport du comité de gouvernance

Membres du comité

Lisa de Wilde (présidente)	✓
Mary Jo Haddad	✓
Kathy Kinloch	✓
John Manley	✓
Denise Pickett ¹	✓
Tous les membres du comité sont indépendants ✓	

4

réunions en 2021

Présence à 100 %

Chaque réunion, le comité tient une séance à huis clos en l'absence de la direction.

Faits saillants du comité en 2021

Diversité du conseil

- Nous avons dépassé nos deux objectifs en matière de diversité mentionnés dans la politique de diversité administrative puisqu'au moins deux membres du conseil représentent une minorité visible ou les peuples autochtones avant l'assemblée annuelle de 2023 et que les femmes et les hommes représentent, respectivement, au moins un tiers des administrateurs indépendants
- À l'heure actuelle, 46 pour cent de nos administrateurs indépendants sont des femmes et le conseil comprend deux administrateurs qui s'identifient en tant que minorité visible et un qui s'identifie comme un Autochtone. L'échéancier pour atteindre l'objectif de représentation des minorités visibles et des Autochtones avant l'assemblée annuelle de 2023 a depuis été retiré de la politique administrative.

Relations avec les peuples autochtones

- Nous avons ajouté au mandat du comité un volet de supervision des relations de la société avec les collectivités autochtones
- Nous recevrons des rapports et des présentations sur une base régulière de l'équipe des relations avec les peuples autochtones de TELUS à l'égard du plan d'action pour la réconciliation avec les peuples autochtones de la société et des progrès faits à son égard.

Recherche d'administrateurs

- Victor Dodig, à titre de nouveau candidat, contribuera à l'amélioration du conseil en raison de son expérience et son expertise en finance et en comptabilité, en gestion des ressources humaines et en rémunération de la haute direction, en expérience client et en leadership de haute direction.

Leadership en matière de gouvernance ESG

- Nous avons continué de superviser et de soutenir le leadership dans les pratiques de gouvernance et de communication ESG, comme l'atteste notre prix d'excellence en gouvernance 2021 (Durabilité – gagnant ex æquo) décerné par Governance Professionals of Canada.

Examen indépendant du conseil

- Les services de KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. ont été retenus pour qu'elle effectue une évaluation exhaustive et indépendante de l'efficacité et du rendement des comités de notre conseil et de chaque président de comité ainsi qu'une évaluation des pairs
- Le comité a mis au point un plan d'action visant à prioriser les éléments repérés au cours du processus d'évaluation et il surveillera la mise en œuvre de ce plan
- La représentation adéquate chez les administrateurs des compétences indiquées dans la grille de compétences des administrateurs a été évaluée.

Engagement envers les meilleures pratiques en matière de gouvernance

- Le comité a effectué une évaluation annuelle de l'indépendance et des compétences financières des administrateurs et a donné des recommandations au conseil, qui a pris les décisions finales
- Il a reçu des mises à jour trimestrielles sur les modifications de lois, de règles et de règlements au Canada et aux États-Unis, sur les initiatives en matière de gouvernance d'entreprise des organismes de réglementation des valeurs mobilières et d'autres organismes intéressés canadiens et américains, sur les nouveaux faits liés aux communications sur la diversité et les changements climatiques, sur les faits nouveaux en matière de facteurs ESG et plus particulièrement à l'égard de la réconciliation avec les Autochtones et de l'équité et de la justice raciales, ainsi que sur les nouvelles meilleures pratiques et leur incidence sur la société
- Il a reçu des présentations et a examiné des rapports chaque trimestre sur la responsabilité sociale de l'entreprise et les mises à jour sur la gestion du risque environnemental et a procédé à un examen du rapport annuel sur la durabilité et à la recommandation de ce dernier au conseil
- Il a reçu une présentation et des rapports sur le plan d'action de réduction des gaz à effet de serre et les efforts pour réduire les émissions d'halocarbure de la société
- Il a examiné et recommandé des changements à apporter au Guide sur la politique du conseil d'administration et à la Politique sur les opérations d'initiés de TELUS pour veiller à leur conformité avec les meilleures pratiques en matière de gouvernance

¹ Denise est devenue membre du comité de gouvernance le 7 mai 2021.

Rapport du comité de gouvernance (suite)

- Il a évalué le caractère adéquat de notre politique de vote consultatif sur la rémunération et de nos pratiques visant l'engagement des actionnaires, et il a reçu des présentations sur les meilleures pratiques relatives aux assemblées virtuelles des actionnaires
- Il a passé en revue les communications des actionnaires reçues dans la boîte de courriel du conseil chaque trimestre ainsi que toute correspondance envoyée par le conseil ou les comités en réponse à ces communications et a fait rapport sur celles-ci.

Planification de la relève du conseil et des comités

- Le comité a recommandé des changements à la composition des comités afin d'offrir aux administrateurs suivants l'occasion de siéger à différents comités et d'être exposés à différents aspects de la société. Après l'assemblée annuelle de mai 2021, Christine Magee a quitté le comité d'audit pour se joindre au comité de la rémunération et au comité de retraite; Denise Pickett s'est jointe au comité de gouvernance; et Hazel Claxton, Thomas Flynn et Sean Willy se sont joints au comité d'audit
- Il a poursuivi les efforts de recrutement d'administrateurs et a réalisé une mise à jour annuelle de la liste d'éventuels candidats au poste d'administrateur en fonction de la liste des compétences et des caractéristiques prioritaires. Par suite de ces démarches, le comité a supervisé le recrutement de Victor Dodig, qui est nommé aux fins de son élection à l'assemblée
- Il a effectué un examen annuel des processus de planification de la relève pour le président du conseil et les présidents des comités.

Rapport signé par les membres du comité de gouvernance



Lisa de Wilde (présidente)



Mary Jo Haddad



Kathy Kinloch



John Manley



Denise Pickett

Rapport du comité de retraite

Membres du comité

Ray Chan (président)	✓
Lisa de Wilde	✓
Christine Magee ¹	✓
Marc Parent	✓
Tous les membres du comité sont indépendants	✓

4

réunions en 2021

Présence à 100 %

Chaque réunion, le comité tient une séance à huis clos avec le premier vice-président et trésorier, ainsi qu'une séance à huis clos en l'absence de la direction. Le comité rencontre également les auditeurs du comité de retraite chaque année en l'absence de la direction.

Faits saillants du comité en 2021

Examen externe de la gestion des placements

Le comité a reçu un examen de la gestion des placements sur les décisions en matière de placement et les pratiques de gestion de portefeuille aux fins des régimes de retraite à prestations définies de la société qui a été demandé par la direction et effectué par un consultant externe. L'examen externe portait sur les processus de placement des régimes de retraite de la société et n'a pas relevé de faiblesse importante ni de préoccupations immédiates. Quelques améliorations éventuelles ont été recommandées et seront apportées si cela est jugé opportun. Il n'existe aucune exigence officielle pour ce genre d'examen et il n'est pas couramment réalisé par les pairs dotés de régimes de retraite; il est toutefois considéré comme faisant partie des meilleures pratiques.

Fusion des régimes de retraite à cotisations déterminées

Le comité a passé en revue et approuvé la fusion du régime de retraite à cotisations déterminées de TELUS pour les employés sous juridiction provinciale et du régime de retraite à l'intention des employés de Services de sécurité ADT Canada, inc. avec le régime de retraite à cotisations déterminées de TELUS, soit un régime de retraite à cotisations déterminées sous réglementation fédérale. La fusion améliorera l'efficacité de l'administration du programme à cotisations déterminées de la société et permettra de réaliser des économies en raison de la structure simplifiée puisque la société n'aura affaire qu'à un seul organisme de réglementation des régimes de retraite, n'aura qu'à respecter les règles d'un seul territoire et n'aura qu'un jeu de documents périodiques à déposer.

Gouvernance et supervision des régimes de retraite

Conformément aux modalités de son mandat, le comité a approuvé la nomination de l'auditeur et de l'actuaire des régimes de retraite. De plus, il a reçu, examiné et approuvé, au besoin, ce qui suit :

- le mandat du comité de retraite
- les politiques et procédures en matière de placement, les objectifs de placement et la politique de répartition de l'actif à long terme des régimes de retraite à prestations définies
- le rapport annuel, y compris les états financiers annuels et les rapports d'audit préparés par les auditeurs externes, de chaque régime de retraite à prestations définies
- le rapport sur l'étendue de l'audit
- un compte rendu annuel de l'évolution du droit en matière de régimes de retraite
- les rapports de l'actuaire des régimes de retraite, y compris les hypothèses et résultats relatifs à ces régimes
- les budgets des régimes de retraite, y compris les frais, et les résultats d'autres régimes semblables
- les résultats des placements trimestriels et annuels par rapport aux indices de référence des régimes et aux passifs
- les politiques et procédures en matière de placement, la structure de placement et les résultats de placement annuels et trimestriels des régimes de retraite à cotisations déterminées
- les assurances souscrites à l'égard des régimes de retraite
- les rapports d'autoévaluation de la direction à l'égard des contrôles internes
- les rapports sur la conformité des régimes de retraite aux normes d'éthique, aux politiques et aux procédures de placement, aux règles concernant les dérivés et à la législation applicable
- les évaluations de rendement des gestionnaires de placements
- les rapports sur la stratégie de placement et l'évaluation des risques
- une indexation au coût de la vie des régimes de retraite de TELUS Corporation
- une présentation de la direction relative à l'évaluation des risques des placements de fonds de retraite
- une présentation par les fournisseurs de services sur les obligations fiduciaires, la gestion actif-passif et les nouveautés économiques.

Rapport signé par les membres du comité de retraite



Ray Chan (président)



Lisa de Wilde



Christine Magee



Marc Parent

¹ Christine est devenue membre du comité de retraite le 7 mai 2021.

Rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération

Membres du comité

Mary Jo Haddad (présidente)	✓
Ray Chan	✓
Kathy Kinloch	✓
Christine Magee	✓
John Manley	✓
Marc Parent	✓
Tous les membres sont indépendants	✓

Le conseil a déterminé que tous les membres du comité de la rémunération respectent les exigences en matière d'indépendance du comité de la rémunération de la New York Stock Exchange (NYSE).

Le comité a une politique formelle qui limite à un tiers de ses membres le nombre de personnes qui occupent actuellement un poste de chef de la direction d'une autre société ouverte et qui peuvent siéger au comité.

6

réunions en 2021

Chaque réunion, le comité tient une séance à huis clos avec le vice-président à la direction (VPD), Personnes et culture, et le chef des Ressources humaines et une séance à huis clos en l'absence de la direction. Le comité rencontre également le conseiller en rémunération de la haute direction en l'absence de la direction à chaque réunion.

Faits saillants du comité en 2021

Évaluation du rendement

Pour l'année de rendement 2021, nous avons continué d'utiliser notre modèle Développement du rendement de nos gens exceptionnels (DRGE), soit notre cadre d'évaluation du rendement personnel du chef de la direction et des membres de l'EHD (équipe de haute direction – c'est-à-dire tous les VPD qui sont nommés dirigeants de la société). Ce modèle, que nous avons adopté en 2020, évalue le rendement personnel par rapport aux objectifs (*ce que vous faites*) et aux valeurs (*comment vous le faites*) de chaque membre de la direction. Pour obtenir de plus amples renseignements, se reporter à la page 99.

Pour compléter notre DRGE, nous avons continué d'avoir recours à notre méthode de sommaire des talents pour le chef de la direction et l'EHD, qui met l'accent à la fois sur la valeur de rétention du membre de la haute direction visé et sur son potentiel futur. Ces facteurs ont eu une incidence directe sur les attributions d'incitatifs à long terme (ILT) et la position de la rémunération cible de chaque membre de la haute direction par rapport à la médiane du groupe de référence. Pour obtenir de plus amples renseignements, se reporter à la page 89.

Planification de la relève

En 2021, le comité a continué d'investir bon nombre d'heures à l'examen du processus de planification de la relève et à l'analyse des postes du chef de la direction et de l'EHD. De plus, le comité a identifié et passé en revue les talents les plus prometteurs et les futurs dirigeants dans l'organisation.

La planification de la relève pour tous les membres de la haute direction met en relief les éléments de relève immédiats, d'urgence ou provisoires et les nombreux éléments de la prochaine génération de dirigeants. Les candidats à la relève les plus prometteurs sont ceux disposant de compétences étendues, connaissant bien notre culture et ayant fait leurs preuves dans plusieurs rôles clés dans l'entreprise. Cadrant avec nos objectifs de diversité et d'intégration, cette riche réserve de dirigeants reflète aussi la diversité de nos clients, de nos collectivités et des membres de notre équipe.

Le processus et le programme de planification de la relève du chef de la direction, de même que les candidats internes pour le poste de chef de la direction, ont fait l'objet d'un examen approfondi par tous les membres du conseil au cours de l'année. Avec l'aide de Korn Ferry, les candidats pour la relève du chef de la direction continuent de suivre des plans de perfectionnement ciblés et améliorés. Les candidats sont évalués en fonction d'un certain nombre de critères définis, dont leurs aptitudes à diriger, leurs résultats opérationnels durables et leurs compétences reconnues en mise en œuvre stratégique. Le chef de la direction, le comité de la rémunération et le conseil ont discuté des occasions de perfectionnement, du mentorat et des responsabilités plus importantes qui peuvent contribuer à la croissance des candidats potentiels et ont mis en œuvre des initiatives à cet égard. L'examen par le conseil du plan de relève visant le chef de la direction est également présenté aux pages 43 et 44.

La relève au poste de chef de la direction étant l'une des responsabilités principales du conseil, nous poursuivrons notre processus de planification de la relève et surveillerons l'évolution de nos meilleurs candidats en 2022.

Approche en matière de rémunération

Le comité a passé en revue notre approche et nos lignes directrices en matière de rémunération des membres de la haute direction en évaluant :

- Notre groupe de référence utilisé aux fins de l'analyse comparative de la rémunération du chef de la direction et de l'EHD
- Notre positionnement cible de la rémunération au sein du groupe de référence
- La création de liens entre notre approche en matière de rémunération de la haute direction et nos plans incitatifs visant notre stratégie commerciale et notre rendement financier et non financier
- L'harmonisation de notre approche en matière de rémunération qui s'applique à tous les membres de l'équipe
- Les diverses composantes utilisées aux fins du versement de la rémunération au chef de la direction et à l'EHD.

Rémunération et rendement du chef de la direction

- Le comité a examiné et approuvé les objectifs fixés pour la société dont dépend la rémunération du chef de la direction
- Il a évalué le rendement du chef de la direction avec la participation de tous les membres du conseil
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver les diverses composantes de la rémunération du chef de la direction pour 2021 (y compris le salaire de base, la prime de rendement et les attributions d'unités d'actions incessibles (UAI) et d'unités d'actions liées au rendement de la haute direction (UARHD)), en fonction de son évaluation du rendement de ce dernier et de son examen de la structure et du caractère adéquat de cette rémunération, ainsi que de l'évolution et les données du marché.

Rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération (suite)

Rémunération et rendement de l'EHD

- Le comité a passé en revue l'évaluation du rendement de chaque membre de l'EHD par le chef de la direction
- Il a passé en revue et approuvé la rémunération des membres de l'EHD (salaire de base, prime de rendement et attributions d'UAI et d'UARHD) en tenant compte de l'évolution et des données du marché.

Plan de prime de rendement

- Le comité a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver la suppression, dans le cadre du programme de primes de rendement, du mécanisme de fonds destinés au financement fondé sur le BAII (mécanisme qui était en place depuis 2010)
- Il a passé en revue et approuvé les cibles de rendement de la carte de pointage de 2021 de la société ainsi que le coefficient multiplicateur de fin d'exercice
- Il a étudié la convenance des cibles financières prévues dans la carte de pointage de la société aux fins de la rémunération et a validé les mesures relatives à la communication de l'information financière.

Plans de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres

- Le comité a passé en revue et approuvé les critères de versement et les versements réellement effectués à l'EHD associés aux UAI conditionnelles au rendement attribuées en 2019 et acquises le 20 novembre 2021 (et a recommandé les mêmes critères de versement au conseil en ce qui a trait aux UAI conditionnelles au rendement attribuées au chef de la direction)
- Il a examiné et approuvé les critères de rendement pour les UAI conditionnelles au rendement attribuées à l'égard du rendement de 2021
- Il a examiné et recommandé au conseil d'approuver le montant total des attributions annuelles d'UAI aux membres de la direction occupant des postes inférieurs à l'EHD aux termes du plan UAI pour le rendement de 2021
- Il a approuvé les attributions annuelles d'UARHD aux membres de l'EHD et les attributions annuelles totales d'unités d'actions liées au rendement de la direction (UARD) aux membres de la direction aux termes du plan d'unités d'actions liées au rendement (plan UAR) pour le rendement de 2021
- Il a passé en revue et a approuvé la reconstitution d'une réserve discrétionnaire d'UAI que le chef de la direction a le pouvoir d'attribuer à des membres de la direction qui ne font pas partie de la haute direction à titre de récompense, de mesure de maintien en poste ou de reconnaissance, sous réserve des paramètres établis par le comité de la rémunération
- Il a surveillé les attributions discrétionnaires faites en 2021 aux termes du plan UAI à certains membres de la direction qui ne font pas partie de la haute direction à titre de récompense, de mesure de maintien en poste ou de reconnaissance
- Il a reçu des comptes rendus sur l'actionnariat de chaque membre de l'EHD par rapport aux cibles d'actionnariat établies.

Gouvernance

- Il a passé en revue et approuvé le plan de travail annuel 2021 du comité de la rémunération, y compris la division des responsabilités entre le conseiller en rémunération du conseil et le conseiller en rémunération de la haute direction
- Il a passé en revue et approuvé l'évaluation indépendante faite par Meridian Compensation Partners LLC (Meridian) des paramètres clés de la rémunération dans le but de déterminer si des balises d'atténuation du risque lié à la rémunération appropriées sont en place
- Il a étudié et a recommandé au conseil d'approuver la nomination proposée de personnes aux postes de membres de l'EHD et de membres de la direction de la société
- Il a passé en revue et approuvé le plan de travail annuel, le budget, le contrat relatif au mandat et la lettre d'indépendance de Meridian
- Il a reçu les comptes rendus réguliers de la direction et de Meridian en ce qui a trait à la rémunération, et a étudié les nouvelles exigences réglementaires au Canada et aux États-Unis et celles qui sont proposées ainsi que les plus récentes meilleures pratiques en matière de rémunération des membres de la haute direction
- Il a reçu des rapports trimestriels concernant l'éthique commerciale et le milieu de travail de la société. Le rapport sur le milieu de travail est produit par le bureau responsable du respect en milieu de travail et comprend un survol des activités de formation et de perfectionnement pertinentes et une analyse des plaintes en matière de discrimination, de harcèlement (y compris le harcèlement sexuel) et d'intimidation
- Il a examiné des rapports sur les programmes de mieux-être et de sécurité et de santé des membres de l'équipe ainsi que sur les pratiques en matière de rémunération selon les genres

Rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération (suite)

- Il a étudié les mises à jour effectuées régulièrement par la direction qui visent notre stratégie relative aux gens, lesquelles ont porté sur divers sujets comme la diversité et l'inclusion, la réponse à la pandémie de COVID-19, la politique de vaccination et notre programme Styles de travail^{MD}
- Il a passé en revue un audit interne du programme d'incitatifs à la vente de la société.

Communication de l'information au public

- Le comité a passé en revue le présent rapport du comité de la rémunération et l'analyse de la rémunération figurant ci-après et en a approuvé la publication.

Signé par les membres du comité des ressources humaines et de la rémunération



Mary Jo Haddad (présidente)



Ray Chan



Kathy Kinloch



Christine Magee



John Manley



Marc Parent

Rémunération de la haute direction chez TELUS

71 Rapport à l'intention des actionnaires

75 Analyse de la rémunération

- 75 Principes de rémunération clés
 - 75 Nous rémunérons le rendement
 - 76 Nous favorisons la prise de risques prudente
 - 77 Nous assurons un équilibre entre court, moyen et long termes
 - 78 Nous récompensons la contribution
 - 78 Nous harmonisons la rémunération avec notre stratégie d'entreprise
 - 79 Nous harmonisons la rémunération avec la valeur à long terme pour les actionnaires
 - 79 Nous harmonisons nos pratiques de rémunération dans l'ensemble de l'organisation
- 80 Surveillance du conseil et gouvernance de la rémunération
 - 80 Le comité de la rémunération
 - 80 Expérience des membres du comité de la rémunération
 - 81 Conseillers en rémunération de la haute direction
- 83 Composantes de la rémunération du chef de la direction et de l'EHD
 - 83 Vue d'ensemble de la rémunération totale
- 84 Approche en matière de rémunération de 2021
 - 84 Méthodologie du salaire de base
 - 84 Composantes de la rémunération incitative conditionnelle
 - 84 Rémunération conditionnelle : prime de rendement annuelle
 - 86 Rémunération conditionnelle : rémunération incitative à moyen terme
 - 87 Rémunération conditionnelle : rémunération incitative à long terme
 - 89 Rémunération conditionnelle : autres considérations

- 90 Analyse comparative
- 92 Rémunération réelle versée en 2021 aux membres de la haute direction visés
- 103 Graphique du rendement et rémunération des MHDV
- 104 Rendement total pour l'actionnaire en date du 31 décembre 2021
- 106 Politique de récupération
- 106 Exigence concernant l'actionariat
- 107 Sommaire des avoirs en actions et du total des actions de la haute direction
- 107 Conclusion

108 Survol de la rémunération de la haute direction

- 108 Tableau récapitulatif de la rémunération
- 109 Attributions au titre des plans incitatifs
- 110 Avantages sociaux et indirects
- 110 Régimes de retraite de TELUS
- 112 Contrats de travail

Rapport à l'intention des actionnaires

À nos actionnaires,

Au nom du conseil d'administration, c'est avec plaisir que je vous présente un aperçu de notre approche en matière de rémunération et du lien qui l'unit directement à notre rendement. Chez TELUS, nous avons comme objectif de donner de l'information claire et pertinente à nos actionnaires, afin de vous aider à comprendre et à évaluer notre programme de rémunération. Nous vous invitons à examiner l'information qui suit pour mieux comprendre les décisions en matière de rémunération de la haute direction que nous avons prises en 2021.

Notre approche

Notre approche générale en matière de rémunération de la haute direction est simple – nous rémunérons le rendement. Cette approche est la même depuis 2000, tout comme notre stratégie de croissance. Nous croyons que la rémunération de la haute direction doit être liée directement à la contribution réelle de nos membres de la haute direction à l'atteinte de l'ensemble de nos objectifs d'entreprise et au succès de l'entreprise.

Les pratiques en matière de rémunération et la gouvernance des risques chez TELUS

Nous estimons qu'un bon programme de rémunération se définit par deux caractéristiques clés : une saine gouvernance et des récompenses pour nos membres de l'EHD (équipe de haute direction – tous les vice-présidents à la direction (VPD) qui sont nommés dirigeants de la société) qui sont alignées sur la création de valeur durable avantageuse pour nos actionnaires et autres parties prenantes. TELUS a depuis toujours adopté des pratiques exemplaires

Nous estimons qu'un bon programme de rémunération se définit par deux caractéristiques clés : une saine gouvernance et l'alignement sur la création de valeur pour les actionnaires et les autres parties prenantes.

en matière de gouvernance d'entreprise. Notre processus de gouvernance est rigoureux et le comité des ressources humaines et de la rémunération (comité de la rémunération) indépendant fait appel à un conseiller en rémunération indépendant (le conseiller du conseil).

Le comité de la rémunération est responsable de maintenir un programme de rémunération de la haute direction qui soutient l'atteinte des trois objectifs décrits à la page 75 ainsi que de superviser la mise en œuvre de stratégies en matière de personnes et de culture qui aident à atteindre ces objectifs.

Notre conseiller externe du conseil, Meridian Compensation Partners Inc. (Meridian), a effectué, avec l'aide de la direction, un examen indépendant des programmes, des plans et des politiques en matière de rémunération chez TELUS pour déterminer s'ils peuvent créer des risques ou inciter la prise de risques qui seraient susceptibles d'avoir un effet défavorable important sur la société. Le tableau qui suit présente un survol de l'évaluation de Meridian de nos programmes par rapport à sa liste de contrôle en matière d'évaluation des risques liés à la rémunération. Pour chaque catégorie évaluée, Meridian a conclu que les programmes et les politiques de rémunération de TELUS équilibrent, neutralisent et atténuent les risques.

Catégorie de risque	Évaluation	Commentaire
Approche en matière de rémunération et gouvernance	✓ aucun risque ou risque neutre	<ul style="list-style-type: none"> • TELUS a établi une approche claire en matière de rémunération et une culture de gouvernance et de supervision saine
Structure et composition de la rémunération et périodes d'acquisition	✓ aucun risque ou risque neutre	<ul style="list-style-type: none"> • Le programme de TELUS est bien équilibré : l'acquisition actuelle des attributions incitatives à moyen terme (unités d'actions liées au rendement de la haute direction ou UARHD) et à long terme (unités d'actions temporairement incessibles (UAI) et UAI conditionnelles au rendement) a lieu au cours d'une période approximative de trois ans suivant l'attribution • Les attributions annuelles sont assujetties à des cycles d'acquisition qui se chevauchent et à des exigences de détention après le départ. Ces pratiques garantissent que les membres de la haute direction demeurent exposés aux conséquences à long terme de leurs décisions d'affaires • TELUS a établi de strictes exigences concernant l'actionnariat et ne tient compte que de l'actionnariat effectif (il n'est pas tenu compte des UARHD et des UAI non acquises)
Paramètres et mesure de rendement	✓ aucun risque ou risque neutre	<ul style="list-style-type: none"> • Processus méticuleux et rigueur à l'égard de l'évaluation du rendement
Atténuation des risques (c.-à-d. exigences concernant la récupération des incitatifs, l'interdiction de couverture, l'actionnariat)	✓ aucun risque ou risque neutre	<ul style="list-style-type: none"> • Le programme est conforme aux meilleures pratiques

La rémunération de la haute direction de TELUS est efficacement gérée en tenant compte d'un degré équilibré de tolérance au risque fixé par le conseil d'administration. Lors de chaque réunion annuelle stratégique du conseil,

celui-ci établit l'orientation stratégique, dont est empreinte la carte de pointage de la société, en tenant compte des contraintes de gestion du risque de la société ainsi que des risques associés à cette orientation.

Faits saillants de 2021

Croissance inégalée de 9,8 % des produits d'exploitation	Croissance inégalée de 35 % du bénéfice net	Croissance inégalée de 6,4 % du BAIIA ajusté ¹	Nombre record et inégalé de 960 000 nouveaux clients
1,2710 \$ dividendes déclarés par action	24 % rendement total pour l'actionnaire	1^{er} en satisfaction de la clientèle parmi nos pairs pour la 10 ^e année consécutive	90 millions \$ versés à des organismes caritatifs et communautaires

Lier rémunération et rendement

Le rendement de la société, le rendement des unités d'affaires et le rendement personnel sont au cœur de notre programme de rémunération de la haute direction – les paiements réels sont étroitement liés à l'atteinte des objectifs de rendement et des priorités stratégiques de TELUS. La rémunération est ciblée au 50^e centile de nos concurrents et des sociétés d'une taille appropriée dans les autres secteurs industriels du Canada, le rendement de la société et le rendement personnel déterminant le montant final des versements de la rémunération conditionnelle.

Soixante-quinze pour cent de la rémunération cible de l'EHD prend la forme de rémunération conditionnelle, qui dépend de critères de rendement spécifiques. Des paramètres opérationnels et financiers sont utilisés pour les primes de rendement annuelles et les plans incitatifs à long terme (ILT). Pour déterminer la rémunération incitative annuelle et les attributions d'ILT annuels, nous réexaminons régulièrement le lien entre rémunération et paramètres de rendement, y compris sur le plan de l'entreprise et de l'unité d'affaires, par les cartes de pointage de rendement.

Rendement en 2021 et décisions clés en matière de rémunération

Les résultats de 2021 de TELUS témoignent de la priorité que notre équipe accorde à nos clients et démontrent la progression constante de notre stratégie de longue date, qui a contribué à l'atteinte de solides résultats financiers et opérationnels en 2021 :

- Notre volonté sans faille d'accorder la priorité à nos clients se reflète dans un certain nombre de réalisations en 2021, notamment les suivantes :
 - Nous sommes en tête de peloton en matière de satisfaction de la clientèle pour la 10^e année consécutive, ayant reçu le moins grand nombre de plaintes des clients parmi tous les fournisseurs de services nationaux selon le rapport annuel de la Commission des plaintes relatives aux services de télécom-télévision
 - Nous sommes toujours les champions de la fidélisation de la clientèle dans notre secteur, le taux de désabonnement étant inférieur à un pour cent pour les services de téléphone mobile, d'Internet PureFibre, de Télé OPTIK, de sécurité et de transmission de la voix
 - Grâce au nombre record de 960 000 ajouts nets de nouveaux clients dans notre portefeuille de produits mobiles et fixes, TELUS arrive au premier rang du secteur quant à la croissance des nouveaux clients, ce qui illustre la demande accrue des clients à l'égard de nos offres de produits groupés
 - Nous connectons les Canadiens de façon rapide et fiable et sommes reconnus pour l'excellence de notre réseau, comme en témoignent d'importants prix indépendants accordés relativement au réseau

mobile par Tutela (Canada), par Ookla, J.D. Power et PCMag (États-Unis) et par Opensignal (Royaume-Uni), chacun depuis trois ans ou plus

- Nous avons été désignée par GM Canada en tant que fournisseur de réseau 5G pour ses services de véhicules connectés; il s'agit d'une alliance historique et la première du genre au Canada, qui tire parti de notre vaste réseau 5G de premier ordre à l'échelle mondiale pour connecter des millions de véhicules.
- Notre rendement total pour l'actionnaire (plus-value du cours des actions plus les dividendes réinvestis) a été solide en comparaison à celui de nos proches concurrents et du marché général :
 - TELUS a déclaré des dividendes totalisant 1,2710 \$ par action pour ses actionnaires en 2021. Compte tenu du réinvestissement des dividendes résultant de notre programme de croissance des dividendes parmi les meilleurs de notre secteur d'activité, notre rendement total pour l'actionnaire en 2021 a été excellent, en s'établissant à 24 pour cent. Ce rendement se rapproche de celui de l'indice composé S&P/TSX de la Bourse de Toronto, qui s'est établi à 25 pour cent
 - Le rendement total pour l'actionnaire sur trois ans de TELUS (depuis le 31 décembre 2018) de 51 pour cent est supérieur au rendement de ses concurrents nord-américains BCE (44 pour cent), Verizon et AT&T (5 pour cent chacun), et Rogers (-5 pour cent)
 - Depuis le début de 2000 jusqu'à la fin de 2021, TELUS a généré un rendement total pour l'actionnaire de 700 pour cent, soit 357 points de pourcentage de plus que le rendement de l'indice composé S&P/TSX (343 pour cent) et 694 points de pourcentage de plus que le rendement de l'indice mondial services de télécommunications MSCI (6 pour cent).
- Notre rendement a été largement supérieur à celui de nos concurrents nationaux pour plusieurs paramètres opérationnels et financiers, dont les suivants :
 - Nos produits d'exploitation ont augmenté de 9,8 pour cent, un sommet dans le secteur, comparativement à ceux de BCE qui ont augmenté de 0,8 pour cent et à ceux de Rogers qui sont demeurés stables
 - Notre bénéfice net s'est accru de 35 pour cent, un sommet dans le secteur, comparativement à celui de BCE, qui s'est accru de 7,2 pour cent, et à celui de Rogers, qui a diminué de 2,1 pour cent
 - Notre BAIIA ajusté¹ a augmenté de 6,4 pour cent, un sommet dans le secteur, comparativement à celui de BCE et de Rogers, qui a augmenté de 3,0 pour cent et de 0,5 pour cent, respectivement

¹ Pour consulter un rapprochement quantitatif du BAIIA ajusté pour les exercices 2020 et 2021, se reporter à la rubrique 11.1 du rapport de gestion annuel de 2021, qui est intégré par renvoi dans les présentes et dont il est possible d'obtenir un exemplaire sur le site de SEDAR, au sedar.com.

- Nos ajouts totaux de clients se sont établis à 960 000, un sommet dans le secteur et un record pour TELUS, alors que ceux de BCE et de Rogers se sont établis à 458 000 et à 403 000, respectivement
 - Si l'on considère le rendement de TELUS sur deux ans pendant la pandémie, de 2019 à 2021, nos ajouts totaux de 1,74 million de nouveaux clients sont de loin supérieurs à ceux de nos concurrents dans le secteur
- Nos ajouts totaux de clients des produits fixes se sont établis à 255 000, un résultat de premier ordre dans le secteur, alors que BCE a enregistré une baisse de 31 000 clients et Rogers, une hausse de 49 000 clients
 - Si l'on considère le rendement de TELUS sur deux ans pendant la pandémie, de 2019 à 2021, les ajouts nets totaux de 495 000 clients des produits fixes sont, de loin, le meilleur résultat dans le secteur
- Nos ajouts nets totaux d'abonnés des services de téléphonie mobile et d'appareils connectés se sont élevés à 705 000, un résultat de premier ordre dans le secteur, comparativement à des ajouts de 488 000 pour BCE et de 354 000 pour Rogers
 - Si l'on considère le rendement de TELUS sur deux ans pendant la pandémie, de 2019 à 2021, les ajouts nets totaux de 1,24 million d'abonnés aux services de téléphonie mobile et d'appareils connectés représentent, de loin, les meilleurs résultats dans le secteur
- Le taux de désabonnement regroupé des services de téléphonie mobile s'est établi à 0,91 pour cent, un résultat de premier ordre dans le secteur, alors que les taux de désabonnement de BCE et de Rogers se sont établis à 1,23 pour cent et à 1,29 pour cent, respectivement.
- Nous avons renforcé notre leadership en socio-capitalisme grâce à nos activités de bénévolat et de philanthropie et élargi notre soutien à nos collectivités, notamment en faisant ce qui suit :
 - Nous avons joué un rôle essentiel dans le cadre de la campagne de vaccination du gouvernement de la Colombie-Britannique en mettant en place en moins d'une semaine un centre d'appels comptant des centaines de bénévoles, ce qui a permis au gouvernement de faire avancer de plusieurs mois son calendrier de déploiement de la vaccination et d'aider à sauver des vies par la prise de près de sept millions de rendez-vous de vaccination
 - TELUS, les membres de notre équipe et nos retraités ont donné 90 millions de dollars en argent, en contributions en nature, en temps et en programmes à des organismes caritatifs et communautaires

Le rendement total pour les actionnaires de TELUS de 24 pour cent en 2021 dépasse considérablement celui de la plupart de nos concurrents nord-américains et mondiaux.

- Nous avons fait du bénévolat, en toute sécurité et virtuellement, tout au long de l'année dans le cadre de la 16^e édition annuelle de nos Journées du bénévolat de TELUS, en vue de rendre nos collectivités plus fortes et plus saines, et avons inspiré plus de 55 000 membres de l'équipe, retraités, amis et membres de nos familles à donner 1,3 million d'heures de bénévolat
- Nous avons donné, par l'intermédiaire de la Fondation TELUS pour un futur meilleur et des Comités d'investissement communautaire de TELUS, plus de 8,7 millions de dollars en argent à 500 organismes de bienfaisance enregistrés canadiens qui font la promotion de la santé mentale et du bien-être chez les jeunes. La Fondation TELUS pour un futur meilleur a effectué des dons en argent totalisant plus de 25 millions de dollars depuis sa création en 2018
- Nous nous sommes engagés à verser 1,6 million de dollars à des initiatives d'intervention d'urgence au Canada, y compris 1,25 million de dollars (dont 500 000 \$ de contributions en nature en services communautaires, de santé et de réseau) afin de venir en aide à la Colombie-Britannique à la suite d'événements météorologiques et d'inondations extrêmes qui ont placé la province en état d'urgence. Nous avons également consacré des heures de bénévolat et fait des dons à des programmes d'aide aux sinistrés après des tremblements de terre et des tornades en Ontario
- Pour obtenir de plus amples renseignements sur notre vocation sociale et nos initiatives philanthropiques en 2021, se reporter aux pages 2 et 3 de la présente circulaire d'information et à notre rapport sur les enjeux ESG et la durabilité accessible à l'adresse [telus.com/durabilite](https://www.telus.com/durabilite).

Malgré le fait que notre équipe a dû composer avec une autre année marquée par de nombreux défis liés aux répercussions de la pandémie de COVID, elle a réussi à obtenir de solides résultats selon nos paramètres de rendement opérationnel et financier les plus importants comparativement aux objectifs de la carte de pointage, ce qui s'est traduit par un coefficient multiplicateur de 1,00 en 2021.

Rémunération directe totale du chef de la direction pour 2021

Président et chef de la direction – Rémunération directe totale (RDT) ¹				
Composante	2021 (\$)	2020 (\$)	Variation entre 2020 et 2021 (\$)	Variation entre 2020 et 2021 (%)
Salaires de base	1 543 750 ²	1 375 000 ³	168 750	12,3
Prime de rendement	1 111 500	855 980	255 520	29,9
UARHD ⁴	1 111 500	855 980	255 520	29,9
UAI ⁵	12 000 000	9 250 000	2 750 000	29,7
Rémunération directe totale	15 766 750	12 336 960	3 429 790	27,8

1 Comprend le salaire de base, la prime de rendement annuelle, les UARHD et les UAI.

2 Le salaire de base de Darren a augmenté pour passer à 1 600 000 \$, à compter du 1^{er} avril 2021. Le montant présenté dans le tableau ci-dessus reflète le revenu calculé au prorata.

3 Le salaire de base annuel 2020 de Darren était de 1 375 000 \$. En 2020, Darren a décidé de renoncer à 25 pour cent de son salaire, et le montant de cette renonciation a été donné afin de soutenir les travailleurs essentiels de première ligne en santé pendant la COVID-19 ainsi que les hôpitaux et les centres de santé communautaires et de soutenir les initiatives critiques de recherche sur la COVID-19. Le salaire réellement touché par Darren (1 031 250 \$) en 2020 est présenté dans le *Tableau sommaire de la rémunération* à la page 108.

4 Darren reçoit habituellement les UARHD en espèces compte tenu de son actionnariat considérable.

5 À compter de la circulaire d'information de 2022, la valeur des attributions d'UAI est présentée de façon à correspondre à l'année où elles ont été accordées. Dans les circulaires des années précédentes, les valeurs des UAI étaient présentées dans les années précédant leur attribution (par exemple, l'attribution des UAI de février 2021 a été incluse dans la rémunération de 2020). Cette modification a été principalement motivée par la transition de notre ancienne méthode d'évaluation du rendement (qui comprenait des éléments du rendement de l'année précédente) au modèle DRGE (qui est axé sur le futur). La valeur des UAI de février 2022 de Darren s'établit à 12 700 000 \$ et sera présentée en détail dans notre circulaire de 2023. Il est à noter que nous présentons la valeur des attributions de l'année en cours (2022) à titre indicatif et exceptionnel, afin de faciliter une comparaison adéquate d'une année à l'autre.

La hausse de la rémunération directe totale de Darren en 2021 est attribuable aux facteurs suivants :

- une hausse du salaire de base annualisé, le faisant passer de 1 375 000 \$ à 1 600 000 \$
- une hausse de la prime de rendement et des UARHD, découlant de bénéfices accrus donnant droit à une prime et de l'élimination du mécanisme de financement fondé sur le BAII (lequel était en place depuis 2010), ce qui a fait en sorte que le fonds destiné aux primes était entièrement capitalisé
- une attribution d'UAI plus élevée en février 2021, principalement pour reconnaître son leadership dans l'atteinte des réalisations importantes de TELUS et son apport dans l'élaboration de la stratégie et des progrès qui se sont soldés par la conclusion réussie du premier appel public à l'épargne de TELUS International en février 2021.

De plus amples renseignements sur les réalisations de Darren figurent à la page 99.

Rémunération des membres de la haute direction visés pour 2021

La rémunération directe totale d'un groupe comparable d'une année à l'autre de membres de la haute direction visés (MHDV) (y compris le chef de la direction) a augmenté de 21 pour cent comparativement à 2020.

La hausse globale de leur rémunération est attribuable à divers facteurs, dont les suivants :

- une augmentation de 12 pour cent des salaires de base pour harmoniser la position sur le marché de nos MHDV avec notre approche en matière de rémunération cible
- une hausse de 30 pour cent des primes de rendement et des attributions d'UARHD, découlant des bénéfices accrus donnant droit à une prime et de l'élimination du mécanisme de financement fondé sur le BAII, ce qui a fait en sorte que le fonds destiné aux primes était entièrement capitalisé
- une hausse de 21 pour cent en UAI annuelles.

De plus amples renseignements sur la rémunération versée à notre chef de la direction et aux MHDV sont donnés à partir de la page 92.

Perspectives pour 2022

Nous surveillons régulièrement les tendances du marché et les meilleures pratiques et sommes confiants que nos programmes concordent tant avec vos attentes et qu'avec notre philosophie de la rémunération fondée sur le rendement.

Nous continuerons d'adapter notre carte de pointage de la société de 2022 et notre approche aux objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Nous apportons des améliorations à notre indice de socio-capitalisme, lequel mesure déjà des paramètres clés comme nos programmes Branché pour l'avenir et nos émissions de gaz à effet de serre, afin qu'il tienne également compte de paramètres en matière de diversité et d'inclusion. Dans l'ensemble, environ 25 pour cent de notre carte de pointage de la société mesurera le rendement ESG.

Nous sommes fermement résolus à vous fournir de l'information détaillée et pertinente sur notre programme de rémunération de la haute direction. Nous vous invitons à lire attentivement les pages suivantes, où nous expliquons en détail nos méthodologies et la rémunération réelle versée aux membres de la haute direction. Nous vous incitons aussi à faire part de vos commentaires à votre conseil à l'adresse conseil@telus.com.

Cordialement,



Mary Jo Haddad

Présidente, comité des ressources humaines et de la rémunération,
au nom du conseil d'administration de TELUS

Analyse de la rémunération

Voici une analyse du programme de rémunération de la haute direction de TELUS. Elle comporte de l'information concernant nos principes et notre approche en matière de rémunération de la haute direction, les méthodologies et études de marché que nous utilisons pour établir la rémunération et la rémunération réelle que nous avons versée aux membres de la haute direction visés (MHDV) de TELUS pour leur rendement en 2021.

Pour 2021, nos MHDV sont :

- Darren Entwistle, président et chef de la direction
- Doug French, vice-président à la direction (VPD) et chef des services financiers
- Tony Geheran, VPD et chef de l'exploitation
- Eros Spadotto, VPD, Stratégie de technologie et transformation de l'entreprise¹
- François Gratton, VPD, TELUS Santé, TELUS Agriculture et TELUS Québec¹

¹ Avec prise d'effet le 31 décembre 2021, les postes d'Eros et de François ont été abolis dans le cadre d'une restructuration, mais Eros et François demeurent des MHDV aux fins de la présente circulaire en raison de leurs rôles et rémunération en 2021.

Principes de rémunération clés

TELUS rémunère le rendement. Nous avons établi des liens clairs et directs entre la rémunération et l'atteinte des objectifs commerciaux à court, à moyen et à long termes par l'offre d'une composition judicieuse de rémunération fixe et de rémunération conditionnelle et de revenu immédiat et futur lié au rendement du cours de notre action. Nous favorisons également des niveaux élevés de rendement constant en fixant des objectifs ambitieux.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération (le comité de la rémunération) a comme objectif principal de maintenir un programme de rémunération de la haute direction qui soutient l'atteinte de trois objectifs :

- faire progresser notre stratégie commerciale
- améliorer notre croissance et notre rentabilité
- recruter et conserver à notre service des personnes clés compétentes pour que nous puissions atteindre nos objectifs commerciaux.

Le comité de la rémunération utilise une approche en matière de rémunération fondée à la fois sur l'étude du marché et sur le rendement.

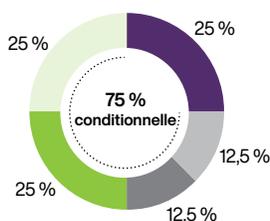
La rémunération réelle d'un membre de la haute direction est fondée sur son rendement personnel ainsi que sur le rendement et la situation de la société dans une fourchette déterminée par rapport aux données du marché sur la rémunération.

Lier la rémunération de la haute direction au rendement réel garantit que cette rémunération est alignée sur la valeur pour les actionnaires et les autres parties prenantes. Ce principe s'applique tant à la rémunération de notre chef de la direction qu'à celle de l'EHD (équipe de la haute direction – tous les VPD qui sont nommés dirigeants de la société).

Selon les cibles, 85 pour cent de la rémunération du chef de la direction et 75 pour cent de la rémunération de l'EHD est variable et conditionnelle au rendement. La rémunération est principalement composée de la rémunération variable reliée au rendement de TELUS.

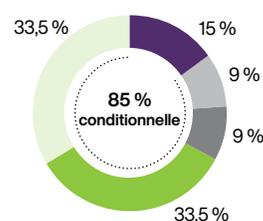
1. Nous rémunérons le rendement

Composition de la rémunération cible de l'EHD



- Salaire de base
- Prime de rendement
- UARHD
- UAI acquises en fonction du temps
- UAI conditionnelles au rendement

Composition de la rémunération cible du chef de la direction



- Salaire de base
- Prime de rendement
- UARHD
- UAI acquises en fonction du temps
- UAI conditionnelles au rendement

Composantes de la rémunération variable

Court terme	Prime de rendement (espèces)
Moyen terme	Unités d'actions liées au rendement de la haute direction (UARHD)
Long terme	Unités d'actions incessibles (UAI)

Paramètres de rendement

Combinaison des résultats de la carte de pointage de la société et de l'unité d'affaires et de l'atteinte des objectifs de rendement personnels
Même paramètres que la prime annuelle pour les attributions, plus le rendement du cours de l'action subséquent
Rendement personnel pour les niveaux d'attribution, plus le rendement du cours de l'action subséquent, et la moitié sont également fondées sur le rendement total relatif pour l'actionnaire et le nombre total de connexions clients

2. Nous favorisons la prise de risques prudente

Notre programme de rémunération comporte de nombreuses composantes qui visent à garantir que nos pratiques en matière de rémunération n'encouragent pas la prise de risques excessive ou indue. Nous soulignons ci-après certaines des pratiques, des politiques et des composantes inhérentes à la structure du programme de rémunération de TELUS qui aident à gérer et à atténuer le risque dans la rémunération de la haute direction.

Ce que nous faisons

- ✓ **Comité de la rémunération indépendant** – Tous les membres de notre comité de la rémunération sont indépendants, y compris en conformité avec les normes supplémentaires visant les comités de rémunération du manuel de la New York Stock Exchange (NYSE)
- ✓ **Conseiller indépendant** – Nous avons recours aux services d'un conseiller en rémunération de la haute direction externe indépendant afin d'évaluer nos programmes de rémunération de la haute direction et de nous assurer qu'ils sont en harmonie avec les objectifs des actionnaires et de la société, les meilleures pratiques et les principes de gouvernance
- ✓ **Rémunération au rendement** – La rémunération conditionnelle représente 85 pour cent de la rémunération directe totale cible du chef de la direction et 75 pour cent de la rémunération directe totale cible de l'EHD et est donc reliée au rendement de la société
- ✓ **Limites sur les versements** – Les primes incitatives sont limitées afin d'éviter des versements excessifs et ces limites sont conformes aux pratiques sur le marché
- ✓ **Paramètres de rendement équilibrés** – Nos paramètres de rendement sont communiqués clairement et surveillés régulièrement par l'intermédiaire de la carte de pointage de la société et comprennent plusieurs mesures pour éviter que la recherche de l'atteinte d'un seul paramètre de rendement soit au détriment de la société dans l'ensemble
 - Selon les cibles, pour le chef de la direction, seule une tranche de neuf pour cent de sa rémunération (la prime de rendement annuelle) est liée aux résultats à court terme, une tranche de neuf pour cent étant liée à des résultats à moyen terme (UARHD) et une tranche de 67 pour cent étant sous forme d'incitatifs à long terme (ILT). Pour un membre de l'EHD, seule une tranche de 12,5 pour cent de sa rémunération est liée aux résultats à court terme, une tranche de 12,5 pour cent étant liée à des résultats à moyen terme et une tranche de 50 pour cent étant sous forme d'ILT
 - Cinquante pour cent de l'attribution d'ILT est assujettie au critère d'acquisition lié au rendement
- ✓ **Équilibre entre incitatifs à court terme et à long terme** – Un équilibre raisonnable est maintenu entre les éléments axés sur le rendement financier à court terme et les incitatifs attribués en récompense de l'appréciation à long terme du cours des actions
- ✓ **Cibles soumises à des tests de tension** – Les cibles des paramètres de rendement de la carte de pointage de la société sont soumises à des tests de tension et deviennent de plus en plus difficiles à atteindre chaque année en vue de repousser les limites et de favoriser une amélioration du rendement, d'année en année, et sont passées en revue par le conseil
- ✓ **Chevauchement des périodes de rendement** – Dans le cadre de notre programme ILT, un chevauchement dans l'acquisition garantit que les membres de la haute direction demeurent exposés aux risques associés à leurs décisions et à leurs prises de risques par l'intermédiaire de leurs attributions de titres de capitaux propres non acquis et des actions qu'ils doivent posséder
- ✓ **Politique de récupération** – La politique de récupération permet au comité de la rémunération de récupérer une tranche de la rémunération incitative d'un membre de la haute direction en cas de déclaration fautive ou trompeuse importante ou d'erreur importante dans les états financiers, d'inconduite ou de versement excédentaire de la rémunération incitative attribuable au retraitement des résultats financiers
- ✓ **Procédures et politique sur les opérations d'initiés** – Les membres de la haute direction (y compris le chef de la direction) doivent faire approuver au préalable toutes les opérations afin de protéger la société des opérations d'initiés et des opérations pendant des périodes d'interdiction
- ✓ **Exigences strictes en matière d'actionariat** – Le chef de la direction est tenu de détenir sept fois son salaire de base en actions de TELUS et les membres de l'EHD doivent détenir trois fois leur salaire de base en actions de TELUS
- ✓ **Période de rétention après le départ** – Le chef de la direction et l'EHD sont tenus de conserver, un an après leur départ, le nombre requis d'actions par les exigences en matière d'actionariat

Ce que nous ne faisons pas

- ✗ Permettre à un administrateur, à un membre de la haute direction ou à un employé de monétiser ou de couvrir nos actions ou la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres pour éviter l'exposition aux risques rattachée à nos exigences en matière d'actionariat
- ✗ Maintenir ou réduire les niveaux des cibles de rendement pour les régimes incitatifs; des niveaux de rendement régulièrement croissants doivent être atteints pour obtenir les versements année après année
- ✗ Garantir un niveau minimal d'acquisition de nos UAI conditionnelles au rendement
- ✗ En cas de changement de contrôle, offrir aux membres de la haute direction des droits soumis à un événement déclencheur unique
- ✗ Inclure des UAI non acquises, des UARHD et des options non exercées (s'il en est) dans le calcul des cibles d'actionariat
- ✗ Offrir des indemnités de départ excessives. Le chef de la direction a une indemnité de départ de trois mois (sauf en cas de changement de contrôle ou d'invalidité, où une indemnité de départ de 24 mois est prévue); tous les autres membres de l'EHD ont une indemnité de départ de 18 mois
- ✗ Accorder une importance indue à un seul paramètre de rendement
- ✗ Garantir des augmentations du salaire de base annuel ou le versement de primes
- ✗ Offrir des avantages indirects excessifs

Une partie importante des activités de surveillance des risques du comité de la rémunération consiste en une évaluation annuelle obligatoire des liens entre nos pratiques en matière de rémunération et les risques. En 2021, les services de Meridian Compensation Partners LLC (Meridian), le conseiller indépendant en rémunération de la haute direction du comité de la rémunération, ont été retenus pour offrir une perspective de l'extérieur sur les risques associés à nos programmes de rémunération. Meridian a conclu que des mesures adéquates sont en place pour réduire ou neutraliser toute possibilité de prise de risques excessive.

Meridian a appuyé son évaluation sur une carte de pointage comportant 51 éléments examinés dans les 4 catégories suivantes :

- approche en matière de rémunération et gouvernance
- structure de la rémunération
- paramètres/mesure de rendement
- atténuation des risques.

Après avoir étudié les résultats de l'évaluation et de l'examen interne, le comité de la rémunération n'a relevé aucun risque relié aux politiques et aux pratiques de rémunération de la société qui serait raisonnablement susceptible d'avoir des répercussions négatives importantes sur la société.

Notre évaluation des risques associés à la rémunération n'a révélé aucun risque relié à nos politiques et pratiques en matière de rémunération qui pourrait, d'un point de vue raisonnable, avoir un effet défavorable important pour la société.

3. Nous assurons un équilibre entre court, moyen et long termes

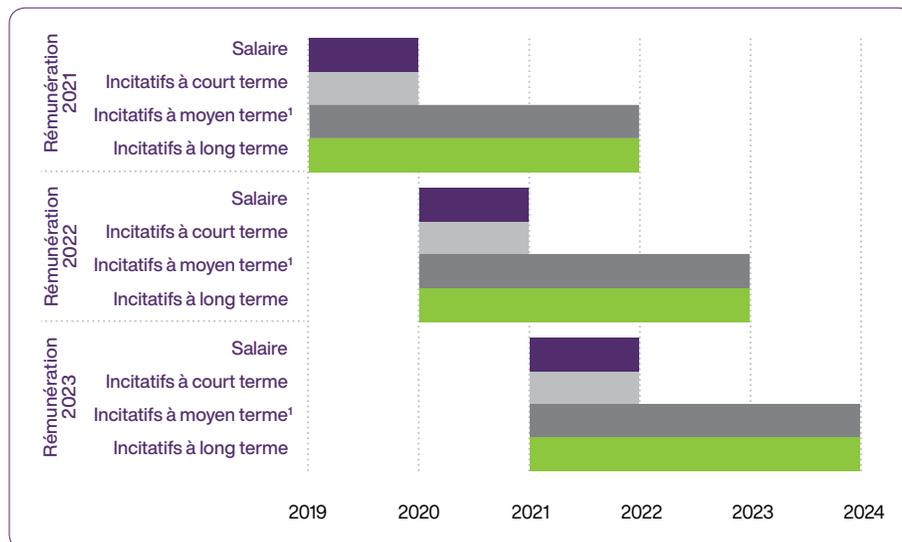
Notre programme est caractérisé par une combinaison équilibrée de composantes de rémunération fixe et variable, dont les versements sont échelonnés, d'attributions annuelles et d'incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres et d'autres instruments incitatifs dont les périodes d'acquisition se chevauchent.

Les attributions d'ILT (UAI acquises en fonction du temps et UAI conditionnelles au rendement, qui sont toutes deux acquises en bloc après trois ans) sont accordées chaque année, assurant ainsi

un calendrier d'acquisition en chevauchement continu plutôt qu'un événement d'acquisition unique à la suite duquel un membre de la haute direction disposera de peu d'ILT en cours. Les incitatifs à moyen terme (UARHD) sont attribués de la même façon.

Cette méthode garantit que les intérêts de nos membres de la haute direction ne sont pas rattachés uniquement au succès d'une seule période de rendement.

Le chevauchement des périodes de rendement et d'acquisition atténue la prise de risques excessive.



¹ Les incitatifs à moyen terme tiennent compte des UARHD, dont un tiers est acquis chaque année.

4. Nous récompensons la contribution

TELUS utilise une approche en matière de rémunération qui est fondée à la fois sur le rendement et sur le marché. Notre structure de rémunération est conçue en fonction d'analyses comparatives par rapport à un groupe de référence composé de concurrents directs de TELUS et de sociétés d'autres industries canadiennes d'une taille relativement semblable à celle de la société et dont les postes de haute direction ont une envergure et une complexité similaire et avec lesquelles TELUS entre en concurrence sur le marché pour attirer des candidats aux postes de haute direction. Nous utilisons également un groupe de référence de sociétés américaines à titre de point de référence secondaire.

Toutefois, la rémunération réelle d'un membre de la haute direction peut être supérieure ou

inférieure à l'analyse comparative du marché, en fonction de son niveau de responsabilité, de son expertise, de ses compétences, de son expérience et de son rendement.

Il est intéressant de noter que les montants d'attributions d'ILT sont personnalisés en fonction du marché et de la personne et sont fondés sur la valeur de rétribution et le potentiel futur du membre de la haute direction. Le conseil estime que cette méthode d'attribution des ILT reposant sur le rendement et axée sur le futur est la meilleure pratique d'attribution d'ILT comparativement à la méthode habituelle du marché dans le cadre de laquelle les attributions d'ILT sont accordées en tenant uniquement compte de l'analyse comparative du marché.

La rémunération est établie en fonction du niveau de responsabilité, de l'expertise, des compétences, de l'expérience et du rendement et est comparée à un groupe de référence composé de concurrents et de sociétés d'autres industries canadiennes dont la taille et la complexité sont similaires à celles de TELUS.

5. Nous harmonisons la rémunération avec notre stratégie d'entreprise

Notre stratégie de croissance nationale de longue date a été fondée sur la finalité que nous lui avons donnée : exploiter la puissance d'Internet afin d'apporter aux Canadiens les meilleures solutions au foyer, au travail et sur la route. Nos six impératifs stratégiques, qui guident notre équipe à faire progresser notre stratégie de croissance nationale, visent notamment ce qui suit :

- Cibler inlassablement les marchés en croissance des services de transmission de données, IP et mobile
- Offrir des solutions intégrées qui démarquent TELUS de ses concurrents
- Se doter de moyens nationaux pour les services de données, IP, de voix et mobile
- Créer des partenariats et procéder à des acquisitions et à des désinvestissements pour accélérer la mise en œuvre de notre stratégie et concentrer nos ressources sur nos activités de base
- Pénétrer le marché comme une seule et même équipe, sous une seule marque et en mettant en œuvre une stratégie unique
- Investir dans les ressources internes en vue de créer une culture valorisant un rendement élevé et de garantir une efficacité opérationnelle.

Pour faire avancer davantage notre stratégie, nous fixons chaque année des priorités d'entreprise. En 2021, ces priorités étaient les suivantes :

- Accorder une importance accrue à nos clients, à nos collectivités et à notre vocation sociale en respectant notre promesse de marque : Ensemble, nous rendrons le monde simplement meilleur

- Utiliser les technologies de pointe de TELUS pour favoriser une croissance supérieure dans les services mobiles, résidentiels et d'affaires
- Accroître nos capacités numériques novatrices dans TELUS International, TELUS Santé et TELUS Agriculture pour établir des actifs d'importance.

Pour harmoniser la rémunération de la haute direction avec notre stratégie d'entreprise, nous faisons en sorte que le rendement d'un membre de la haute direction soit directement lié à l'atteinte de nos impératifs stratégiques et de nos priorités d'entreprise et, par extension, à sa rémunération.

La prime de rendement du chef de la direction et des membres de l'EHD est calculée en fonction d'une combinaison de la carte de pointage de la société et du rendement personnel (en plus de la carte de pointage de l'unité d'affaires pour les membres de l'EHD). Les paramètres de la prime de rendement font partie d'un plan d'affaires pluriannuel et sont alignés sur nos objectifs à long terme. La même méthode de calcul du rendement sert à la détermination de la prime de rendement à moyen terme sous forme d'UARHD.

Les paramètres de notre carte de pointage de la société de 2021 (se reporter à la page 98), les paramètres des cartes de pointage des unités d'affaires (se reporter à la page 101) et le rendement personnel de nos membres de la haute direction sont directement liés à l'atteinte de ces priorités.

L'équipe TELUS suit fidèlement notre stratégie de croissance nationale et les six impératifs stratégiques qui guident nos efforts depuis 2000. Pour faire avancer davantage notre stratégie, nous fixons chaque année des priorités d'entreprise.

6. Nous harmonisons la rémunération avec la valeur à long terme pour les actionnaires

Nos programmes de rémunération de la haute direction créent un lien étroit entre les versements réels de rémunération et la création de valeur pour l'actionnaire. En fait, la valeur pour l'actionnaire a connu une croissance beaucoup plus rapide que la rémunération réelle de notre haute direction.

Alors que la majorité des sociétés versent des primes annuelles entièrement sous forme d'espèces, nous versons la moitié de nos primes annuelles sous forme d'UARHD.

Afin de faire concorder encore davantage la rémunération avec les intérêts des actionnaires, le nombre réel d'UARHD attribuées est déterminé en divisant la valeur pécuniaire de la prime de

rendement annuelle en espèces d'un membre de la haute direction par la valeur des actions ordinaires de TELUS au *début* ou à la *fin* de l'année de référence (c.-à-d. l'année précédant l'année de l'attribution), selon la valeur la plus *élevée*. L'attribution d'UARHD est donc moins importante si le cours de l'action de TELUS a diminué au cours de l'année.

En outre, au moins 50 pour cent de la rémunération totale de chaque membre de l'EHD est remise sous forme d'UAI et, depuis 2014, 50 pour cent de ces UAI sont conditionnelles au rendement afin de permettre une meilleure harmonisation avec les intérêts des actionnaires.

La rémunération du chef de la direction et de l'EHD s'harmonise avec le rendement total pour l'actionnaire.

Le rendement total sur 10 ans pour l'actionnaire de TELUS (du 31 décembre 2011 au 31 décembre 2021) s'élevait à :

217 %

L'augmentation totale de la rémunération directe totale du chef de la direction en 2021 comparativement à il y a 10 ans (la rémunération directe totale du chef de la direction en 2011) était de :

93 %

7. Nous harmonisons nos pratiques de rémunération dans l'ensemble de l'organisation

Les pratiques de rémunération de TELUS sont harmonisées dans l'ensemble de l'organisation. Nous employons les méthodes suivantes lorsque nous examinons l'équité de la rémunération :

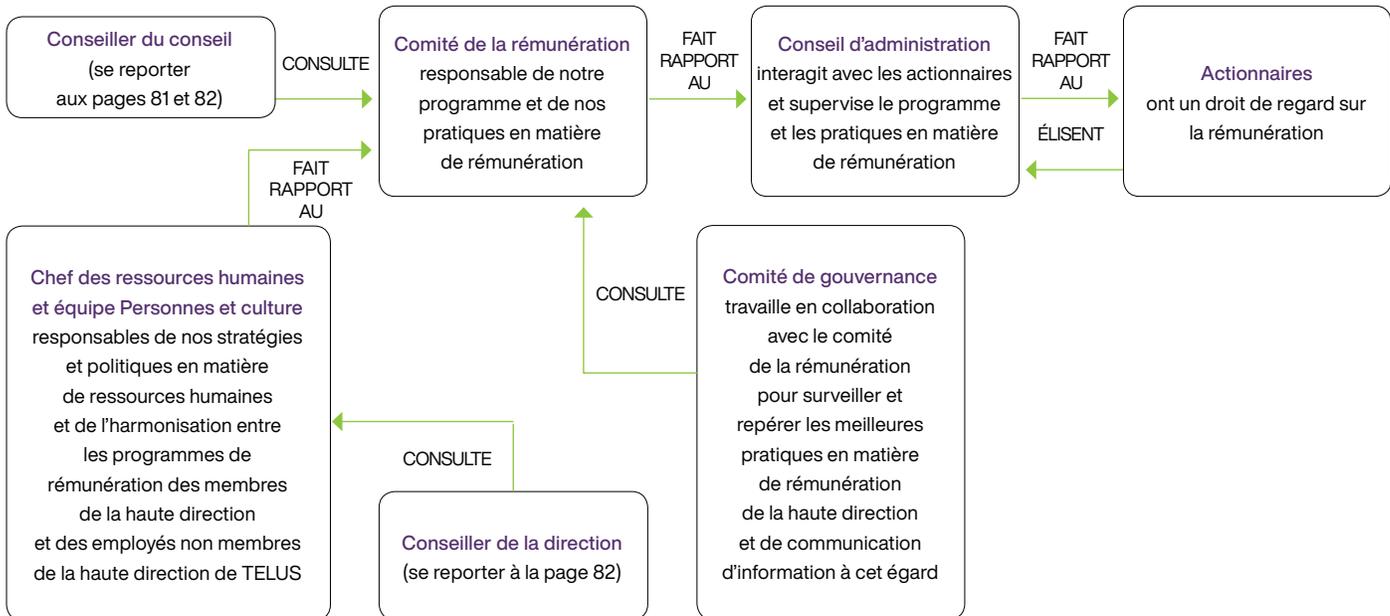
- Nous nous assurons que les augmentations annuelles du salaire de base des membres de la haute direction s'harmonisent relativement bien avec celles des postes inférieurs à la haute direction
- Tous les employés prennent part au succès de la société en participant à un programme commun de primes de rendement qui peut augmenter ou diminuer en fonction des résultats de la carte de pointage de la société
- Tous les employés d'une même unité d'affaires partagent le succès de leur équipe par l'intermédiaire de leur carte de pointage de l'unité d'affaires respective
- L'intensification des responsabilités ou des fonctions d'un membre de l'équipe (comme une promotion) entraîne une modification adéquate et proportionnelle du salaire du membre
- Nous utilisons les données du marché sur la rémunération ainsi que d'autres facteurs internes pertinents (comme l'équité interne et l'importance stratégique) pour établir des échelles salariales de base et des niveaux de rémunération cibles pour tous les postes chez TELUS; pour les postes régis par des conventions collectives, l'évaluation du poste et la fourchette de rémunération sont déterminées par les modalités de la convention collective négociée
- Compte tenu des pratiques exemplaires du marché en matière de rémunération de la haute direction, la rémunération du chef de la direction est évaluée en regard de la rémunération d'autres MHDV afin de garantir que le ratio demeure raisonnable.

En conformité avec la méthode utilisée à l'égard de l'équipe TELUS élargie, nous avons ajusté les salaires de la haute direction en 2021 afin d'être plus concurrentiels au sein du marché, à la lumière de notre approche en matière de rémunération cible.

Surveillance du conseil et gouvernance de la rémunération

Le conseil est responsable de la rémunération de la haute direction et de l'engagement auprès des actionnaires. Le conseil supervise le travail du comité de la rémunération, qui est chargé de passer en revue et de recommander au conseil d'approuver la rémunération du chef de la direction et de passer en revue et d'approuver les mécanismes de rémunération de notre EHD.

Le comité de la rémunération travaille en étroite collaboration avec le comité de gouvernance et reçoit des conseils d'un conseiller indépendant en rémunération (le conseiller du conseil). Le VPD, Personnes et culture, et chef des Ressources humaines et l'équipe Personnes et culture sont chargés de mettre en œuvre les processus nécessaires pour administrer le programme de rémunération de la haute direction. Ils fournissent au comité de la rémunération des conseils et des rapports sur diverses composantes du programme de rémunération de la haute direction. Le chef des ressources humaines et l'équipe Personnes et culture reçoivent des conseils d'un conseiller en rémunération distinct (le conseiller de la direction).



Le comité de la rémunération

Le comité de la rémunération est responsable de ce qui suit :

- élaborer l'approche et les lignes directrices en matière de rémunération de la haute direction de la société
- passer en revue les paramètres de rendement de la société et les ajustements de fin d'exercice au rendement proposés par la direction
- déterminer les objectifs du chef de la direction et les objectifs par rapport à la rémunération et évaluer le rendement du chef de la direction
- passer en revue et recommander au conseil d'approuver la rémunération du chef de la direction en fonction de son évaluation
- approuver la rémunération de l'EHD
- superviser la planification de la relève de l'EHD
- passer en revue et surveiller l'exposition de la société aux risques associés à son programme et à ses politiques en matière de rémunération de la haute direction, et repérer des pratiques et des politiques pour atténuer ces risques
- passer en revue et administrer les programmes de retraite complémentaires (autres que les régimes de retraite agréés) de l'EHD et l'ensemble de nos plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres.

Le mandat du comité de la rémunération porte également sur la surveillance des politiques et des procédures en matière de rémunération de la haute direction, de santé et sécurité au travail et de leur respect ainsi que sur certains aspects de notre approche en matière d'éthique et de conduite des affaires.

Expérience des membres du comité de la rémunération

Les membres du comité de la rémunération ont des qualifications complémentaires dans des domaines comme les ressources humaines, la gouvernance, l'évaluation des risques, la gestion d'entreprise ouverte et la participation à un conseil d'administration, ce qui leur permet de prendre des décisions efficaces en ce qui concerne nos pratiques de rémunération. Tous les membres du comité de la rémunération ont occupé des postes de direction ou siégé au comité de la rémunération d'autres sociétés ouvertes et ils ont, dans le cadre de leurs fonctions, acquis une expérience pertinente pour s'acquitter des responsabilités liées à l'examen et à la révision de la rémunération de la haute direction.

Le conseil a déterminé que tous les membres du comité de la rémunération respectent les exigences en matière d'indépendance du comité de la rémunération de la NYSE. Le texte qui suit constitue une brève description de l'expérience de chaque membre actuel de ce comité qui est pertinente à l'exercice de ses fonctions à titre de membre du comité :

- Mary Jo Haddad** – Mary Jo compte plus de 30 années d'expérience dans le secteur de la santé au Canada et aux États-Unis et elle est fondatrice et présidente de MJH & Associates, qui offre des services de conseils en leadership stratégique et en soins de santé. En 2013, elle a quitté son poste de présidente et chef de la direction du Hospital for Sick Children (SickKids), à Toronto, qu'elle occupait depuis 2004. À titre de chef de la direction, elle a établi des programmes et des politiques d'encadrement de la rémunération pour SickKids. Elle a également été membre du comité de la rémunération de la Banque Toronto-Dominion et de divers organismes sans but lucratif. Mary Jo est devenue membre du comité de la rémunération en 2016 et présidente de ce comité en mai 2017 et elle est également membre du comité de gouvernance.
- Ray Chan** – Ray compte plus de 40 ans d'expérience dans le secteur du pétrole et du gaz et a occupé plusieurs postes de haute direction, notamment à titre de chef des finances, de chef de la direction, de président-directeur du conseil et de président du conseil indépendant. Il a été administrateur indépendant principal de Baytex Energy Corp. d'août 2018 à mai 2019 et était président de son comité des ressources humaines et de la rémunération. Auparavant, il a également siégé au comité de la rémunération du Groupe TMX Inc. et de TORC Oil & Gas Ltd. Grâce aux postes de haute direction qu'il a occupés, Ray a eu à se pencher sur diverses questions de rémunération, comme l'élaboration et l'analyse financière de plans de rémunération et de planification de la relève à la direction. Ray est membre du comité de la rémunération depuis 2013, et il est également président du comité de retraite.
- Kathy Kinloch** – Kathy est présidente du British Columbia Institute of Technology (BCIT), un poste qu'elle occupe depuis janvier 2014. De 2007 à 2013, elle a été doyenne de la Faculté des sciences de la santé du BCIT, puis présidente du Vancouver Community College. Kathy a une expertise considérable dans le secteur public et elle a siégé aux comités de la rémunération d'organisations où elle a occupé un poste de chef de la direction ou de vice-présidente. Elle siège également à un certain nombre de conseils d'organismes du secteur public et d'organismes sans but lucratif. Kathy s'est jointe au comité de la rémunération en mai 2018 et elle est également membre du comité de gouvernance.
- Christine Magee** – Christine est cofondatrice et présidente du conseil d'administration de Sleep Country Canada, société qu'elle a cofondée en 1994. De 1982 à 1994, elle a occupé des postes dans le secteur des services bancaires et financiers auprès de la Banque Nationale du Canada et de la Banque Continentale du Canada. Elle siège actuellement au conseil et au comité de la rémunération de Metro Inc., de même qu'aux conseils ou comités d'organismes privés ou à but non lucratif, notamment de Groupe Woodbine Entertainment, de Trillium Health Partners et du Fonds des Talents. À titre de présidente du conseil d'administration et d'ancienne présidente de Sleep Country Canada, elle a géré les programmes et politiques en matière de rémunération de la haute direction. Christine s'est jointe au comité de la rémunération en mai 2021 et est également membre du comité de retraite.
- John Manley** – John est conseiller d'affaires principal auprès du cabinet d'avocats Bennett Jones LLP. Il a été président et chef de la direction du Conseil canadien des affaires de 2010 à 2018. De 2004 à 2009, il a été conseiller chez McCarthy Tétraut S.E.N.C.R.L., s.r.l., un cabinet juridique national. Auparavant, au cours d'une carrière politique qui a duré 16 ans, John a été vice-premier ministre du Canada et ministre de l'Industrie, des Affaires étrangères et des Finances. John s'est joint au comité de la rémunération en 2020 et il est également membre de notre comité de gouvernance.
- Marc Parent** – Marc est président et chef de la direction de CAE Inc., poste qu'il occupe depuis octobre 2009. Auparavant, il a occupé plusieurs postes de direction depuis qu'il s'est joint à CAE en février 2005, notamment le poste de président de Groupe, Produits de simulation et Formation militaire et Services associés, et de vice-président exécutif et chef de l'exploitation. Il cumule plus de 35 années d'expérience dans l'industrie aéronautique, ayant auparavant occupé des postes chez Canadair et Bombardier aéronautique au Canada et aux États-Unis. Il siège actuellement aux conseils de la Table ronde du milieu des affaires et de l'enseignement supérieur et de la Fondation du Centre universitaire de santé McGill. Marc s'est joint au comité de la rémunération en novembre 2018 et il est également membre du comité de retraite.

Vous pouvez obtenir plus de renseignements sur les membres du comité de la rémunération en consultant les *Renseignements sur les administrateurs* qui sont présentés aux pages 26 à 35.

Conseillers en rémunération de la haute direction

Le comité de la rémunération a retenu les services de Meridian comme conseiller indépendant en rémunération de la haute direction (le conseiller du conseil). Meridian offre des conseils en matière de rémunération des administrateurs et des membres de la haute direction à des conseils d'administration et à des équipes de direction. Le comité a retenu les services de Meridian pour la première fois en 2010.

Le mandat du conseiller du conseil consiste à apporter un soutien au conseil et, plus précisément, au comité de la rémunération et au comité de gouvernance. La nature et l'étendue des services de Meridian comprennent ce qui suit :

- se préparer en prévision des réunions du comité de la rémunération et de certaines réunions de la direction, y compris des réunions avec la présidente du comité de la rémunération, et assister à ces réunions
- fournir des conseils sur la rémunération du chef de la direction et de l'EHD
- fournir des conseils sur les paramètres relatifs aux incitatifs et sur l'évaluation du rendement aux fins de l'attribution d'incitatifs annuels et à long terme
- offrir un soutien continu concernant les questions courantes de pratiques de marché et de gouvernance ainsi que les questions d'ordre réglementaire, technique et comptable qui ont une incidence sur la rémunération de la haute direction et ses régimes d'avantages sociaux, ce qui comprend l'information à communiquer dans les circulaires de sollicitation de procurations
- effectuer une évaluation indépendante des risques associés aux politiques et aux pratiques relatives à la rémunération de la haute direction
- fournir des conseils sur des projets spéciaux tout au long de l'année, notamment l'examen et l'analyse de plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres et l'attribution de ces titres, l'analyse de la rémunération au rendement du chef de la direction, l'examen et la rédaction de la circulaire d'information et la préparation de séances de formation régulières sur les tendances en rémunération de la haute direction.

En tant que conseiller indépendant, Meridian ne reçoit aucune directive du comité de la rémunération sur la façon dont elle doit rendre les services décrits précédemment ni sur les méthodes à utiliser pour ce faire. La présidente du comité de la rémunération approuve toutes les factures liées aux services rendus par Meridian concernant la rémunération de la haute direction. Le comité de la rémunération a le pouvoir de retenir les services de Meridian à titre de conseiller du conseil et d'y mettre fin, et il est chargé d'établir l'étendue des services à fournir par Meridian. Il procède tous les ans à l'évaluation du rendement de Meridian et approuve la lettre-contrat annuelle.

Avant 2019, Meridian était le seul conseiller indépendant en rémunération de la haute direction de TELUS. Conformément aux meilleures pratiques, pour s'assurer qu'aucun conflit d'intérêt potentiel ou apparent n'existe dans la prestation de services de conseils en rémunération de la haute direction et pour consolider l'indépendance relativement aux questions de rémunération de la haute direction, TELUS a nommé Mercer (Canada) limitée (Mercer) son conseiller de la direction en 2019. Le mandat du conseiller de la direction est de fournir des services de conseils en rémunération de la haute direction qui permettront à la direction d'atteindre ses objectifs. La nature et l'étendue des services de Mercer comprennent ce qui suit :

- passer en revue les modifications apportées à l'approche en matière de rémunération, aux lignes directrices en matière d'actionnariat et à la politique relative aux membres de la haute direction
- fournir des conseils sur la composition des groupes de référence de TELUS sur la rémunération et le rendement
- analyser les niveaux de rémunération de la haute direction sur le marché et les tendances à cet égard, y compris analyser en détail la rémunération du chef de la direction et de l'EHD
- fournir des conseils sur les niveaux de rémunération et de rendement du chef de la direction et de l'EHD
- effectuer des analyses afin d'évaluer le lien entre la rémunération et le rendement
- fournir des conseils sur les ajustements des paramètres de la carte de pointage de la société proposés par la direction
- passer en revue, au besoin, les documents d'information préparés par la direction, y compris la circulaire d'information, les communications internes importantes et les documents préparés par la direction à l'intention du comité de la rémunération.

Honoraires du conseiller en rémunération

Le tableau qui suit dresse la liste des honoraires facturés par notre conseiller du conseil, Meridian, au cours des deux derniers exercices. Meridian a seulement fourni des services reliés à la rémunération de la haute direction et des administrateurs en 2021.

Type de services fournis	2021 (\$)	2020 (\$)
Services liés à l'établissement de la rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs	298 691	221 750
Tous les autres honoraires	Néant	Néant
Total	298 691	221 750

Composantes de la rémunération du chef de la direction et de l'EHD

Les composantes clés de la rémunération directe totale du chef de la direction et de l'EHD sont un salaire de base fixe, une prime de rendement à court terme (versée en espèces pour récompenser le rendement annuel), une rémunération incitative à moyen terme (versée en UARHD pour récompenser le rendement à moyen terme, sur une période d'environ trois ans) et des ILT (versés en UAI pour favoriser le maintien en poste du membre de la haute direction et récompenser le rendement à long terme).

Le programme de rémunération totale de la société tient également compte des avantages sociaux et des avantages indirects, ainsi que des prestations de retraite. Se reporter aux pages 110 à 112 pour plus de précisions.

Vue d'ensemble de la rémunération totale

Composante	Pourcentage cible du total	Description	Objectif
Rémunération annuelle			
Salaire de base fixe	Chef de la direction 15,0 EHD 25,0	<ul style="list-style-type: none"> Échelles salariales établies pour chaque poste selon des analyses comparatives externes dont le point milieu correspond à la médiane du groupe de référence canadien 	Tenir compte des divers niveaux de responsabilité des membres de la haute direction, de leur expérience, de l'étendue de leurs connaissances, de leur rendement global personnel et des questions d'équité interne ainsi que des pratiques de rémunération des sociétés composant le groupe de référence
Prime de rendement annuelle	Chef de la direction 9,0 EHD 12,5	<ul style="list-style-type: none"> Si la cible est atteinte, 60 pour cent du salaire de base pour le chef de la direction et 50 pour cent du salaire de base pour les membres de l'EHD Liée au rendement de la société et de l'unité d'affaires et au rendement personnel, selon une pondération de 80 pour cent pour le rendement de la société en ce qui a trait au chef de la direction et de 70 pour cent en ce qui a trait aux membres de l'EHD (se reporter aux pages 84 à 86) Les paramètres de rendement peuvent donner lieu à des versements s'échelonnant entre zéro (dans le cas de rendements inférieurs au seuil) et 200 pour cent de la cible (dans le cas de rendements exceptionnels) 	Offrir une prime annuelle en espèces en fonction des résultats de la société, des résultats de l'unité d'affaires et des résultats personnels
Rémunération incitative à moyen terme			
UARHD	Chef de la direction 9,0 EHD 12,5	<ul style="list-style-type: none"> Si la cible est atteinte, 60 pour cent du salaire de base pour le chef de la direction et 50 pour cent du salaire de base pour les membres de l'EHD La valeur de l'attribution est établie de la même manière que la prime de rendement annuelle, sauf que le nombre d'UARHD à attribuer est établi en divisant la valeur pécuniaire de la prime de rendement annuelle par le cours le plus élevé de l'action au début ou à la fin de l'exercice précédent (se reporter à la page 86) Le tiers des UARHD est acquis chaque année sur une période légèrement inférieure à trois ans, ce qui encourage les membres de la haute direction à stimuler la valeur pour l'actionnaire à moyen terme (peuvent être versées en espèces au chef de la direction, étant donné ses avoirs en actions) 	Lier une tranche de la rémunération annuelle à l'atteinte de cibles de rendement et au rendement pour les actionnaires à moyen terme
Rémunération incitative à long terme			
UAI	Chef de la direction 67,0 EHD 50,0	<ul style="list-style-type: none"> Attributions composées à 50 pour cent d'UAI acquises en fonction du temps et à 50 pour cent d'UAI conditionnelles au rendement (se reporter aux pages 87 et 88) Les attributions accordées aux membres de la haute direction se distinguent selon leur valeur de rétention et leur potentiel futur, ainsi qu'en fonction de l'analyse comparative externe Les UAI sont acquises en bloc après une période légèrement inférieure à trois ans Les UAI sont imposées à titre de revenu d'emploi 	Inciter le maintien en poste et lier une tranche importante de la rémunération à l'atteinte de rendements cibles et au rendement pour les actionnaires à long terme.
Rémunération indirecte			
Avantages sociaux et avantages indirects		<ul style="list-style-type: none"> Programme d'avantages sociaux concurrentiel pour la haute direction, notamment des bilans de santé annuels complets pour les membres et leurs conjoints Véhicule de fonction, soins de santé de la haute direction, forfait de télécommunications et régime d'avantages indirects flexibles 	
Prestations de retraite		<ul style="list-style-type: none"> Régime de retraite agréé à prestations déterminées et régime de retraite complémentaire (RRC) conformes aux pratiques en vigueur sur le marché. Les dispositions des RRC sont décrites aux pages 110 à 112 Dans certains cas, peut être un régime de retraite agréé à cotisations déterminées et un régime de retraite complémentaire à cotisations déterminées pour certains employés désignés 	

Approche en matière de rémunération de 2021

Méthodologie du salaire de base

Chez TELUS, nous établissons une fourchette de salaires dont le point milieu se situe dans le 50^e centile du groupe de référence canadien. Nous fixons ensuite les salaires de base individuels pour tenir compte des divers niveaux de responsabilité des membres de la haute direction, de leur expérience, de l'étendue de leurs connaissances, de leur rendement global personnel et des questions d'équité interne ainsi que des pratiques de rémunération des sociétés composant le groupe de référence. Le comité de la rémunération examine et approuve les salaires de base des membres de l'EHD, et le conseil approuve le salaire de base du chef de la direction en fonction de la recommandation du comité de la rémunération.

Composantes de la rémunération incitative conditionnelle

La rémunération incitative conditionnelle comporte trois volets :

- la prime de rendement annuelle (versée en espèces)
- la rémunération incitative à moyen terme (payée en attributions d'UARHD)
- la rémunération incitative à long terme (payée en attributions d'UAI), dont :
 - une tranche de 50 pour cent est acquise en fonction du temps
 - une tranche de 50 pour cent est conditionnelle au rendement.

L'information suivante décrit la méthode que nous utilisons pour calculer et attribuer ces composantes de la rémunération conditionnelle.

Rémunération conditionnelle : prime de rendement annuelle

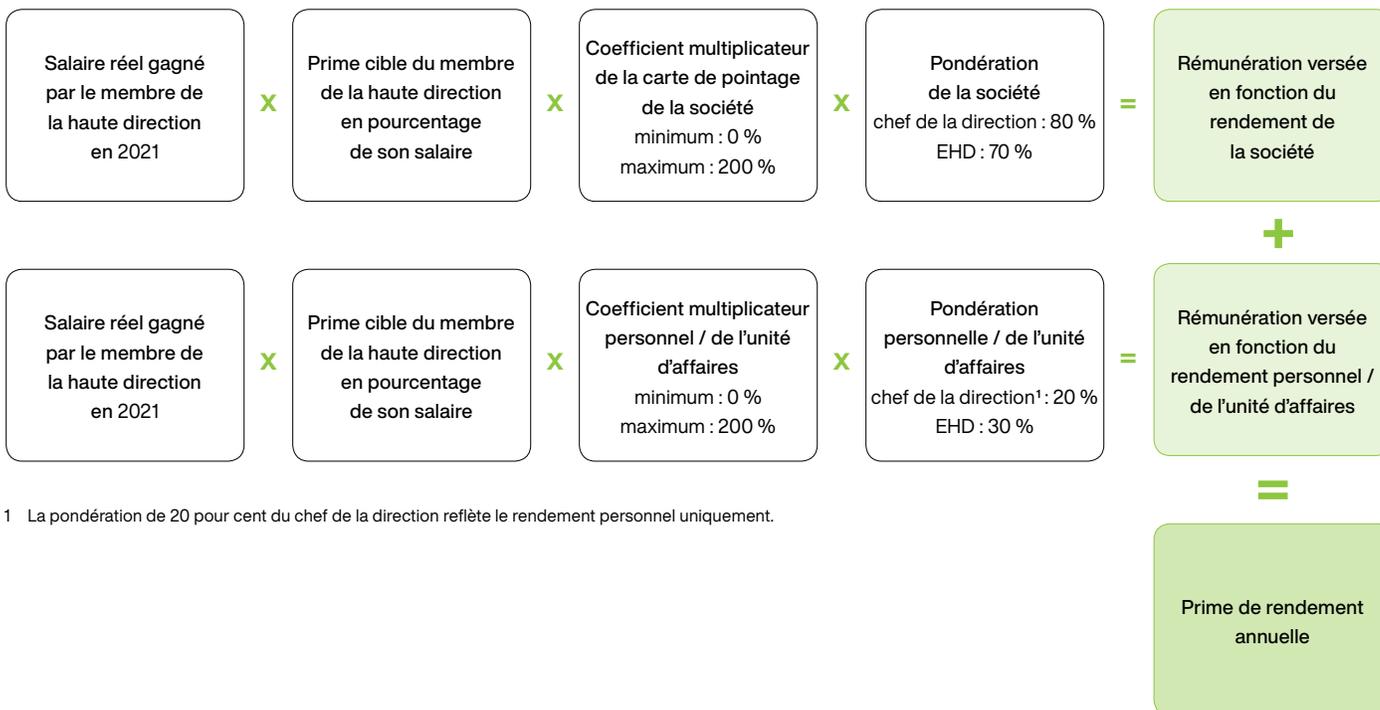
Méthodologie

La prime de rendement annuelle est conçue pour récompenser l'atteinte d'objectifs commerciaux à court terme au moyen d'un revenu immédiat en espèces. Cette composante de la rémunération conditionnelle est calculée en fonction du rendement de la société et des unités d'affaires et du rendement personnel.

Avant 2021, les primes de rendement annuelles de tous les membres de l'équipe de TELUS (y compris le chef de la direction et l'EHD) étaient prélevées sur un fonds collectif de participation aux bénéfices fondé sur un pourcentage du BAII, que nous avons choisi en tant que mesure juste et exacte de la rentabilité de TELUS.

En 2021, aux fins d'harmonisation avec les pratiques au sein du marché et de conformité avec l'objectif à long terme du conseil de passer à un programme de prime de rendement entièrement capitalisé, nous avons supprimé le mécanisme de financement fondé sur le BAII (qui était en place depuis 2010) et commencé à financer entièrement le fonds destiné aux primes de rendement. Nous sommes d'avis que notre approche en matière de rémunération fondée sur le rendement demeure inchangée compte tenu de la mesure du rendement financier annuel dans la carte de pointage de la société.

La prime de rendement annuelle de chaque membre de la haute direction est calculée au moyen de la formule suivante. Chaque élément de la formule est expliqué dans les étapes présentées ci-après.



1 La pondération de 20 pour cent du chef de la direction reflète le rendement personnel uniquement.

Pour calculer la prime de rendement annuelle qui revient à chaque membre de la haute direction, nous suivons les quatre étapes suivantes :

- **Étape 1 :** Déterminer la prime cible de chaque membre de la haute direction (le salaire réel gagné, multiplié par le pourcentage de la prime de rendement cible)
- **Étape 2 :** Évaluer le rendement de la société selon les résultats de la carte de pointage de la société
- **Étape 3 :** a) Évaluer le rendement de l'unité d'affaires, selon les résultats de la carte de pointage de l'unité d'affaires
b) Évaluer le rendement personnel tel qu'il est mesuré par le modèle Développement du rendement de nos gens exceptionnels (DRGE) et ajuster les résultats de l'unité d'affaires de chaque membre de l'EHD afin d'obtenir le résultat combiné du rendement personnel et de l'unité d'affaires
- **Étape 4 :** Calculer la prime de rendement annuelle en fonction de la formule de versements précédente.

Étape 1 : Déterminer la prime cible de chaque membre de la haute direction (le salaire réel gagné, multiplié par le pourcentage de la prime de rendement cible)

La prime cible de chaque membre de la haute direction pour 2021 est calculée selon la formule suivante :

<p>Salaire réel gagné par le membre de la haute direction en 2021 (en \$)</p> <p>Salaire de base annualisé du membre de la haute direction au cours de 2021 (calculé au pro rata, au besoin)</p>	÷	<p>Prime cible du membre de la haute direction (en %)</p> <p>Pourcentage de la prime cible du membre de la haute direction au cours de 2021 (calculé au pro rata, au besoin)</p>
--	---	--

Étape 2 : Évaluer le rendement de la société selon les résultats de la carte de pointage de la société

Le rendement de la société est mesuré selon les résultats de la carte de pointage de TELUS. Il est déterminé après la fin de l'année de rendement par l'évaluation du degré par lequel nous avons atteint ou dépassé nos objectifs en fonction de chaque paramètre établi au début de l'exercice. Nos paramètres de 2021 ont permis de mesurer les réalisations accomplies dans trois secteurs : l'équipe TELUS, les clients d'abord et la croissance rentable et l'efficacité. Se reporter à la page 98 pour plus de précisions sur la carte de pointage de la société de 2021 et nos résultats.

Fixation des objectifs

Les objectifs figurant dans notre carte de pointage sont fixés chaque année et approuvés par le comité de la rémunération au début de l'année. Les paramètres financiers des objectifs sont fixés surtout en fonction de cibles qui correspondent ou sont supérieures au budget annuel approuvé par le conseil.

Les aspects clés de la fixation des objectifs comportent les points suivants :

- sélectionner des paramètres de rendement qui peuvent être mesurés et audités
- veiller à ce que, en général, la cible plancher de chaque paramètre (donnant un coefficient multiplicateur du rendement de 0,5) dépasse le résultat réel obtenu pour ce paramètre au cours de l'exercice précédent. La cible (donnant un coefficient multiplicateur du rendement de 1,0) de tout paramètre lié au budget est généralement fixée à une valeur égale ou supérieure au nombre correspondant dans le budget de la société approuvé par le conseil

- comparer les cibles de l'exercice en cours au moyen de la carte de pointage de l'exercice précédent dans le cadre de tests de tension pour appuyer l'amélioration continue année après année
- veiller à ce que les cibles et les cibles extrapolées qui sont utilisées afin de déterminer si ces objectifs sont atteints ou dépassés soient clairement établies dans la carte de pointage de la société
- veiller à ce que tous les paramètres de rendement soient liés aux priorités d'entreprise et aux impératifs stratégiques de la société.

Au cours de l'exercice, les résultats pourraient être ajustés de façon à les normaliser en raison d'événements uniques ou d'autres circonstances uniques. Conformément au processus d'ajustement, le comité de la rémunération passe en revue et approuve, s'il le juge souhaitable, tous les ajustements proposés par la direction.

Étape 3a : Évaluer le rendement de l'unité d'affaires selon les résultats de la carte de pointage de l'unité d'affaires

Les membres de l'EHD sont également évalués en fonction de la carte de pointage de leur unité d'affaires. Ces cartes de pointage mesurent le rendement global de l'unité d'affaires et l'appliquent à tous les membres de l'équipe travaillant au sein de l'unité d'affaires concernée.

Les objectifs de l'unité d'affaires sont fixés annuellement et consistent en un certain nombre de paramètres du rendement dans les mêmes catégories que la carte de pointage de la société (soit équipe TELUS, les clients d'abord et croissance rentable et efficacité), qui mesurent collectivement la santé de l'unité d'affaires et, ultimement, celle de TELUS. La carte de pointage de l'unité d'affaires mesure notre succès à atteindre non seulement nos objectifs d'exploitation et financiers communiqués publiquement, mais également les priorités internes de nos unités d'affaires.

Les objectifs de la carte de pointage de l'unité d'affaires sont les suivants :

- articuler et communiquer la stratégie de l'unité d'affaires
- faire concorder les initiatives personnelles, organisationnelles et interdépartementales pour atteindre les objectifs communs de l'unité d'affaires
- reconnaître les niveaux de réussite par rapport à notre stratégie
- mettre en place un langage commun et partager la responsabilité pour favoriser un dialogue stratégique efficace.

Un bon nombre de paramètres potentiels pourraient être inclus dans la carte de pointage de l'unité d'affaires. L'équipe de direction principale de chaque unité d'affaires choisit des paramètres qui sont facilement quantifiables, qui peuvent être générés facilement par nos systèmes d'information, qui peuvent être audités et qui sont pertinents pour la société. Les paramètres tiennent également compte de la cohérence d'une année à l'autre avec les priorités annuelles de l'unité d'affaires. De plus, les membres de l'équipe devraient se sentir en mesure de contribuer à l'atteinte des cibles connexes. Enfin, si un trop grand nombre de paramètres sont utilisés, la pertinence de chacun est ainsi réduite.

Le processus de fixation des objectifs et d'ajustement de la composante reliée aux unités d'affaires est conforme à la méthode adoptée à l'égard de la composante reliée à la société décrite à l'étape 2.

Étape 3b : Évaluer le rendement personnel, tel qu'il est mesuré par le modèle DRGE, et ajuster les résultats de l'unité d'affaires de chaque membre de l'EHD pour obtenir son résultat combiné du rendement personnel et de l'unité d'affaires

Depuis 2020, le rendement personnel du chef de la direction et des membres de l'EHD est évalué en fonction de notre modèle DRGE, lequel mesure les résultats des membres de la haute direction par rapport à des objectifs (*ce que* vous faites) et à des valeurs (*comment* vous le faites).

Le rendement personnel du chef de la direction est évalué par le comité de la rémunération, des commentaires du conseil étant également pris en considération par la présidente du comité de la rémunération et dans le cadre du processus d'évaluation officielle du chef de la direction par Meridian. Avant la réunion du comité de la rémunération au cours de laquelle les membres évalueront le rendement du chef de la direction, la présidente du comité de la rémunération invite les membres du conseil à faire part de leurs commentaires ou observations par écrit au sujet du rendement du chef de la direction.

Le rendement personnel de chaque membre de l'EHD est d'abord évalué par le chef de la direction. Le chef de la direction utilise ensuite cette évaluation pour ajuster les résultats de l'unité d'affaires de chaque membre de l'EHD dont il est question à l'étape 3a pour obtenir la rémunération globale versée en fonction du rendement personnel et du rendement de l'unité d'affaires.

Étape 4 : Calculer la prime de rendement annuelle

Le comité de la rémunération, en tenant compte des commentaires du conseil, évalue le rendement personnel du chef de la direction et le leadership dont il fait preuve. En se fondant sur cette évaluation, le comité établit un coefficient multiplicateur personnel et recommande au conseil d'approuver, en tenant également compte du coefficient connexe dans la carte de pointage de la société, la prime de rendement annuelle du chef de la direction selon la formule mentionnée à la page 84.

Le comité de la rémunération passe en revue l'évaluation de chaque membre de la haute direction effectuée par le chef de la direction, ainsi que les recommandations de ce dernier en ce qui concerne le coefficient multiplicateur personnel / de l'unité d'affaires de chaque membre de l'EHD, et détermine la prime de rendement annuelle de chaque membre de la haute direction, selon la formule mentionnée à la page 84.

La pondération relative du rendement de la société, du rendement de l'unité d'affaires et du rendement personnel aux fins du calcul de la prime de rendement d'un membre de l'équipe dépend du niveau organisationnel de ce membre et de sa capacité d'influencer le rendement global de la société. Dans le cas du chef de la direction, la composante rendement de la société a une pondération de 80 pour cent et la composante rendement personnel, de 20 pour cent. Dans les cas des membres de l'EHD, la composante rendement de la société a une pondération de 70 pour cent, et la composante combinée rendement de l'unité d'affaires et rendement personnel a une pondération de 30 pour cent. En plus de tenir compte du rendement de la société, du rendement de l'unité d'affaires et du rendement personnel, le conseil peut,

à son appréciation, ajuster le montant des primes en tenant compte de toute circonstance extraordinaire ou d'autres facteurs qu'il juge pertinents.

La rémunération versée en fonction du rendement de la société et du rendement de l'unité d'affaires peut varier entre zéro, dans le cas de rendements inférieurs au seuil, et 200 pour cent au maximum, dans le cas de rendements exceptionnels. Le rendement personnel de chaque membre de l'EHD est utilisé pour ajuster les résultats de son unité d'affaires afin d'obtenir la rémunération globale versée en fonction du rendement personnel et du rendement de l'unité d'affaires. Cette approche permet de verser une rémunération conditionnelle qui correspond au rendement réel et exige des résultats hors du commun pour permettre une rémunération supérieure à l'attribution cible.

Rémunération conditionnelle : rémunération incitative à moyen terme (UARHD)

Méthodologie

La rémunération incitative à moyen terme est attribuée au moyen d'UARHD aux termes du plan d'unités d'actions liées au rendement (plan UAR). Les UARHD sont destinées à récompenser l'atteinte de nos objectifs commerciaux à moyen terme (jusqu'à trois ans) avec un revenu ultérieur qui est lié au rendement du cours de l'action de TELUS. Pour établir ce revenu, la valeur des UARHD a été rattachée à la valeur des actions de TELUS (ce qui harmonise davantage les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires), et les versements au titre des UARHD sont effectués sur une période d'environ trois ans au cours de laquelle le tiers des UARHD est acquis chaque année.

Nous jugeons que le fait de compléter la prime de rendement annuelle avec cette rémunération incitative à moyen terme (dont la cible est de 60 pour cent du salaire de base pour le chef de la direction et de 50 pour cent pour l'EHD) est une approche qui est mieux alignée sur les intérêts des actionnaires que le paiement de l'intégralité de la rémunération incitative en espèces. De plus, le fait de reporter le versement de cette partie de la rémunération des membres de la haute direction et de la lier au rendement du cours de l'action nous distingue d'autres sociétés comparables qui établissent des cibles de primes en espèces représentant 125 à 150 pour cent du salaire de base pour leur chef de la direction et 75 à 100 pour cent du salaire de base pour les autres MHDV.

Pour calculer cette attribution, nous commençons par le montant de la prime de rendement annuelle et utilisons la formule suivante :

$$\text{Attribution d'UARHD} = \frac{\text{Valeur pécuniaire de la prime de rendement annuelle}}{\text{le cours le plus élevé de l'action de TELUS en début ou en fin d'exercice}^1}$$

¹ Calculé à l'aide du cours moyen pondéré des actions inscrites à la cote de la Bourse de Toronto (TSX) pendant les 15 jours de bourse qui précèdent le 1^{er} janvier ou le 31 décembre de l'exercice précédent, selon le cours le plus élevé.

Selon notre analyse comparative, d'autres sociétés établissent des cibles de primes en espèces allant de 125 à 150 pour cent du salaire de base pour leur chef de la direction et de 75 à 100 pour cent du salaire de base pour leurs autres MHDV. Chez TELUS, notre prime de rendement annuelle cible (versée en espèces) correspond à 60 pour cent du salaire de base pour le chef de la direction et à 50 pour cent du salaire de base pour les autres MHDV. Un montant équivalent est attribué sous forme d'UARHD, ce qui permet une meilleure harmonisation avec les intérêts des actionnaires.

Toute baisse du cours des actions de TELUS au cours de l'année de référence réduit directement la valeur des UARHD attribuées à un membre de la haute direction, même si les objectifs de rendement fixés pour l'année ont été atteints. Si un membre de la haute direction démissionne, il perd toutes les UARHD non acquises. Se reporter aux pages 120 et 121 pour obtenir une description des principales modalités du plan UAR.

Le conseil approuve l'attribution annuelle d'UARHD au chef de la direction sur recommandation du comité de la rémunération, et le comité de la rémunération approuve les attributions d'UARHD à l'EHD, après avoir passé en revue l'évaluation du rendement annuel de chaque membre de l'EHD effectuée par le chef de la direction.

Rémunération conditionnelle : rémunération incitative à long terme (UAI)

Méthodologie

Les ILT peuvent être attribués sous forme d'UAI aux termes du plan UAI et/ou d'options aux termes du plan d'options de la direction. Toutefois, nous utilisons désormais principalement les UAI et n'avons émis aucune option à l'échelle de l'entreprise depuis 2012. Les UAI sont imposées à titre de revenu d'emploi.

Nos attributions d'ILT ont plusieurs caractéristiques clés, dont les suivantes :

- Ils sont généralement attribués sous la forme d'UAI qui sont acquises en bloc après une période légèrement inférieure à trois ans suivant la date d'attribution
- Le conseil (pour le chef de la direction) et le comité de la rémunération (pour l'EHD) approuvent des valeurs pécuniaires pour l'attribution des UAI. Ces valeurs sont ensuite converties en unités en fonction du cours des actions de TELUS à la date de l'attribution, calculée conformément au plan UAI (se reporter aux pages 121 et 122 pour des précisions)
- La taille de ces attributions, qui sont habituellement déterminées au début de l'exercice, est fondée sur la valeur de rétention et le potentiel futur du membre de la haute direction ainsi que sur les niveaux de rémunération sur le marché
- Pour déterminer la taille des nouvelles attributions, le comité de la rémunération tient compte des attributions effectuées au cours des trois exercices précédents et du calendrier d'acquisition de ces attributions, de même que du nombre d'ILT non acquis en place
- Depuis 2014, 50 pour cent de la valeur globale des ILT attribués aux membres de la haute direction ont été sous la forme d'UAI conditionnelles au rendement, et le reste sous la forme d'UAI acquises en fonction du temps.

ILT conditionnels au rendement

Les UAI conditionnelles au rendement sont basées sur une période de rendement de trois ans et sont acquises en bloc à la fin de cette période. En conséquence, les UAI conditionnelles au rendement attribuées en février 2021 sont assorties d'une période de rendement courant du 1^{er} octobre 2020 au 30 septembre 2023, pour un versement (s'il est gagné) en novembre 2023.

Les deux paramètres de rendement sont les suivants :

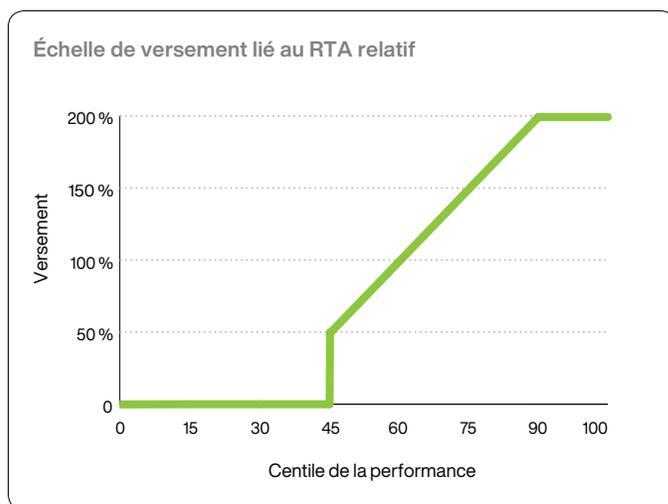
- Le rendement total pour l'actionnaire (RTA) relatif, pondéré à 75 pour cent, établi en comparaison à un indice de référence composé d'entreprises de télécommunications mondiales titulaires sur une période de 36 mois
- Le total des connexions clients (TCC), pondéré à 25 pour cent et mesuré annuellement sur une période de trois ans à pondération égale.

Type d'ILT	Paramètre de rendement	Pondération
ILT conditionnels au rendement	RTA relatif	37,5 %
	TCC	12,5 %
ILT acquis en fonction du temps		50,0 %

Rendement total pour l'actionnaire, relatif

Le comité de la rémunération estime que le RTA sur une période de 36 mois, comparé à un indice de référence sur mesure composé de plus de 20 entreprises de télécommunications titulaires à l'échelle mondiale (le groupe de référence pour la rémunération), constitue un paramètre adéquat à utiliser aux fins de la détermination du versement des UAI conditionnelles au rendement de TELUS, car il harmonise davantage la rémunération de la haute direction avec les intérêts des actionnaires. Il est également conforme aux pratiques de marché courantes et dominantes et il constitue une mesure fiable et exacte de notre capacité de créer de la valeur pour les actionnaires par rapport à d'autres facteurs de comparaison du secteur, puisque nous reconnaissons que les investisseurs dans les entreprises de télécommunications ont le choix des entreprises dans lesquelles ils investissent leur capital.

Le graphique ci-après illustre l'échelle de versement lié au RTA selon laquelle les versements pourraient se situer dans une fourchette allant de zéro (si TELUS prend rang sous le 45^e centile) à 200 pour cent de la cible (si TELUS prend rang au 90^e centile ou au-dessus de celui-ci).



Cette échelle de versement est plus exigeante que celle utilisée généralement sur le marché, où un versement de 50 pour cent correspond souvent au rendement du 25^e centile et un versement de 200 pour cent, au rendement au 75^e centile.

Les ILT sont destinés à favoriser le maintien en poste et à récompenser l'atteinte d'objectifs commerciaux à plus long terme (au moins trois ans) au moyen d'un revenu ultérieur lié au rendement.

Total des connexions clients

Le TCC est un paramètre de rendement interne, absolu et opérationnel qui soutient directement notre priorité d'entreprise numéro un – faire passer les clients d'abord. Ce paramètre mesure notre capacité interne à faire croître le nombre de connexions clients, à fidéliser notre clientèle actuelle et à attirer celle de nos concurrents grâce à un service à la clientèle exceptionnel, à de nouveaux produits et à de nouvelles applications.

Le comité de la rémunération revoit ce paramètre chaque année afin de déterminer si la définition demeure pertinente. Avant 2019, ce paramètre reposait sur des prévisions triennales établies au moment de l'attribution. En 2019, nous avons révisé notre méthode pour qu'elle soit davantage liée à nos stratégies d'entreprise et au processus budgétaire annuel.

En conséquence de cette modification, le TCC repose désormais sur la moyenne de trois cibles annuelles, qui sont fixées au début de chaque période de un an et alignées sur certaines connexions tirées de l'indice des ajouts nets de la carte de pointage annuelle de la société. Ces prévisions annuelles sont fondées sur la cible annuelle approuvée par le conseil relativement aux connexions totales, ajustées pour tenir compte du risque découlant de l'activité des concurrents, et approuvées par le comité de la rémunération.

Bien que nous ayons précédemment communiqué les cibles de TCC à l'égard de nos ILT conditionnels au rendement, nous croyons que le fait de continuer à les communiquer est préjudiciable aux intérêts de nos actionnaires, puisque cela procurerait à nos concurrents un aperçu de nos plans d'affaires stratégiques et nuirait sérieusement à la société, compte tenu du marché concurrentiel intense où elle exerce ses activités. Tant le conseil que le comité de la rémunération estiment que la cible plancher, la cible et la cible extrapolée des objectifs relatifs au TCC pour cette année ont été fixées de façon à nécessiter des efforts considérables et qu'elles seront difficiles à atteindre.

Les versements relatifs au rendement du TCC pourraient se situer dans une fourchette allant de zéro à 200 pour cent de la cible; l'atteinte du seuil minimal de rendement entraîne un versement correspondant à 50 pour cent de l'attribution; l'atteinte du rendement cible entraîne un versement cible; et l'atteinte du rendement maximal entraîne un versement correspondant à 200 pour cent de l'attribution.

Méthode de calcul du versement

Au moment de l'acquisition, le versement lié à chaque paramètre est calculé au moyen de la formule suivante :

$$\begin{array}{c} \text{Nombre d'unités d'actions à l'acquisition} \\ \text{(y compris les dividendes réinvestis)} \\ \times \\ \text{cours de l'action à l'acquisition} \\ \times \\ \text{coefficient multiplicateur du rendement pour ce paramètre} \\ \hline = \text{versement de l'attribution} \end{array}$$

Le tableau qui suit illustre le versement lorsqu'un membre de la haute direction se voit accorder une attribution d'UAI de 1 million de dollars, à supposer que le cours de l'action est à 25 \$ au moment de l'attribution et à 30 \$ à l'acquisition. Le tableau suppose également que le coefficient multiplicateur de rendement est de 100 pour cent pour chacun des deux paramètres de rendement. Les nombres ne comprennent pas les UAI supplémentaires dont la valeur est équivalente aux dividendes accumulés sur les actions, qui augmenteraient la valeur globale de l'attribution.

Composante ILT	Élément de rendement	Valeur de l'attribution	Nombre d'UAI attribuées à 25 \$	Valeur à l'acquisition si le cours de l'action est à 30 \$ ¹	Coefficient multiplicateur du rendement	Valeur du versement avant impôt
UAI acquises en fonction du temps	Sans objet	500 000 \$	20 000	20 000 x 30 \$ = 600 000 \$	Sans objet	600 000 \$
UAI conditionnelles au rendement	RTA relatif (pondéré à 75 %)	375 000 \$	15 000	15 000 x 30 \$ = 450 000 \$	60 ^e centile = versement de 100 %	450 000 \$
	TCC (pondéré à 25 %)	125 000 \$	5 000	5 000 x 30 \$ = 150 000 \$	Suppose un versement cible de 100 %	150 000 \$
Total		1 000 000 \$				1 200 000 \$

¹ Ces valeurs ne sont données qu'à titre indicatif et ne constituent ni des énoncés prospectifs, ni des cibles, ni une indication.

Avant d'effectuer un paiement relatif aux UAI conditionnelles au rendement, le comité de la rémunération a un droit de regard discrétionnaire sur le niveau de rendement atteint et le coefficient multiplicateur du rendement applicable. Pour prendre de telles décisions, le comité de la rémunération ou le conseil, selon le cas, pourrait tenir compte de défis et d'occasions externes importants qui se sont présentés à TELUS et qui n'étaient pas prévus ou raisonnablement envisagés au moment où l'attribution a été approuvée.

Les augmentations (sous réserve d'un maximum de 200 pour cent) ou diminutions du coefficient multiplicateur du rendement pourraient refléter :

- des changements apportés à la composition des entreprises de télécommunications utilisées à des fins d'analyse comparative du RTA relatif de TELUS
- un rendement exceptionnellement bon ou mauvais
- des facteurs externes ayant une incidence sur le rendement, comme des modifications réglementaires substantielles du cadre régissant les entreprises de télécommunications canadiennes
- d'autres facteurs que le comité de la rémunération ou le conseil, selon le cas, établit à sa discrétion.

Évaluation du rendement personnel

Contrairement à la majorité des organisations, nos attributions d'ILT sont personnalisées en fonction du marché et de l'individu, ce qui constitue, d'après nous, une pratique de pointe préférable à l'attribution d'ILT uniquement en fonction d'une analyse comparative.

Nous déterminons les montants des attributions d'ILT pour le chef de la direction et l'EHD au moyen de notre méthode de sommaire des talents, qui met l'accent à la fois sur la valeur de rétention du membre de la haute direction concerné et sur son potentiel futur.

Dans le cas de la valeur de rétention, le risque lié au maintien en poste est évalué comme étant élevé ou le plus élevé en fonction de ce qui suit :

- les occasions sur le marché interne ou externe ou encore à quel point les compétences ou l'expérience du membre de la haute direction sont recherchées sur le marché par rapport à ses pairs
- la facilité de remplacer le membre de la haute direction, compte tenu de ses compétences et de son expérience par rapport à ses pairs

- le coût (direct ou indirect) de remplacement du membre de la haute direction par rapport à ses pairs
- la disponibilité d'occasions similaires à l'externe.

Dans le cas du potentiel futur, un membre de la haute direction est évalué en fonction des objectifs de perfectionnement professionnel de TELUS :

- **Croissance et valorisation** : Formation personnalisée et perfectionnement pour une croissance soutenue
- **Potentiel de croissance pour la progression du ou des rôles d'EHD** : Début de l'augmentation des responsabilités et du portefeuille
- **Potentiel élevé et/ou potentiel de chef de la direction** : Le membre de la haute direction présente un potentiel élevé pour la prise en charge de responsabilités considérablement plus importantes dans l'avenir ou est un candidat potentiel pour le remplacement du chef de la direction.

Conformément à nos principes de rémunérations généraux selon lesquels la rémunération doit être à la fois fondée sur le rendement personnel et sur le marché, les deux catégories qui précèdent sont utilisées pour déterminer la valeur pécuniaire des attributions d'ILT accordées au chef de la direction et à l'EHD. Le cadre suivant est utilisé pour attribuer des ILT fondés sur la rémunération directe totale (salaire de base + prime de rendement annuelle + attributions sous forme d'UARHD + ILT) :

		Potentiel futur		
		Croissance et valorisation	Potentiel de croissance pour la progression du ou des rôles d'EHD	Potentiel élevé et/ou potentiel de chef de la direction (pour l'EHD)
Valeur de rétention	La plus élevée	~Position de la rémunération directe totale au troisième quartile	~Position de la rémunération directe totale au 75 ^e centile	~Position de la rémunération directe totale au premier quartile
	Élevée	~Position de la rémunération directe totale au deuxième quartile	~Position de la rémunération directe totale au troisième quartile	~Position de la rémunération directe totale au 75 ^e centile

Nous déterminons les échelles d'ILT pour chaque position et catégorie de rendement au moyen de centiles cibles de la rémunération directe totale provenant de notre analyse comparative. Avec l'aide de nos conseillers en rémunération, les centiles du marché sont normalisés pour atténuer l'incidence des données aux extrêmes. Les montants des attributions réelles d'ILT peuvent varier pour positionner les membres de la haute direction entre le deuxième quartile et le premier quartile du groupe de référence relativement à la rémunération directe totale.

Dans le cas du chef de la direction, les attributions d'UAI doivent être approuvées par le conseil sur recommandation du comité de la rémunération. Dans le cas de membres de la haute direction autres que le chef de la direction, celui-ci recommande d'abord au comité de la rémunération la valeur totale des UAI à attribuer et le comité de la rémunération, après avoir tenu compte des recommandations du chef de la direction, recommande ensuite au conseil la valeur totale des UAI à attribuer à l'ensemble des membres de la haute direction. Le comité de la rémunération approuve les attributions personnelles d'UAI à l'EHD.

La valeur pécuniaire totale des UAI annuelles attribuées aux membres de l'équipe ne faisant pas partie de la haute direction est approuvée par le comité de la rémunération, mais les attributions personnelles sont approuvées par le chef de la direction.

Rémunération conditionnelle : autres considérations

Comme il est mentionné précédemment, nos pratiques en matière de rémunération sont rigoureuses et tiennent compte à la fois de mesures internes et externes de rendement qui correspondent à notre pratique de rémunération fondée sur le rendement. Le comité de la rémunération se réserve toutefois le pouvoir d'ajuster à la hausse ou à la baisse la rémunération déterminée au moyen de ces pratiques dans des circonstances exceptionnelles.

Pour évaluer le rendement par rapport à la carte de pointage de la société en 2021, le comité de la rémunération et le conseil n'ont pas exercé leur pouvoir discrétionnaire pour ajuster les paramètres de rendement. Le rendement de la carte de pointage de la société en 2021 a entraîné un coefficient multiplicateur de 1,00. Pour obtenir plus de renseignements, se reporter à la page 98.

Analyse comparative

Points saillants

- Pour effectuer l'analyse comparative des échelles et des niveaux de rémunération, nous choisissons un groupe de référence canadien composé de concurrents et de sociétés d'autres secteurs d'activité au Canada, de complexité et de taille comparables
- Nous utilisons également un groupe de référence de sociétés aux États-Unis comme point de référence secondaire
- Nous ajustons, au besoin, les résultats de l'analyse comparative en fonction des produits de la société
- Le comité de la rémunération examine et met à jour annuellement la liste des sociétés faisant partie des groupes de référence.

Sélection du groupe de référence

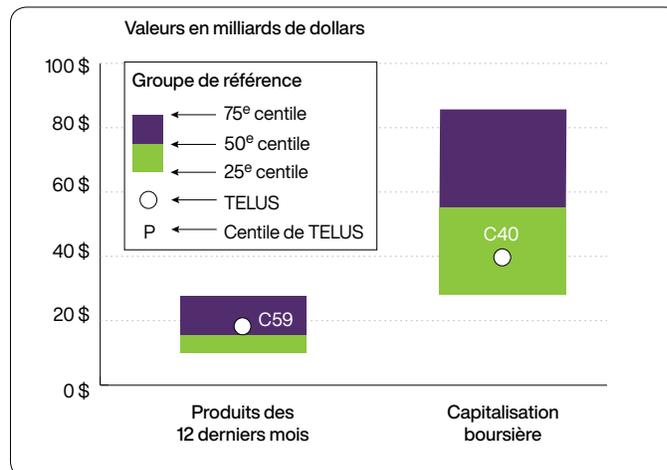
Chaque année, le comité de la rémunération examine et choisit un groupe de référence pour les besoins de l'analyse comparative de la rémunération, avec l'aide du conseiller en matière de rémunération de la haute direction et de la direction. Le groupe de référence est composé de concurrents de TELUS et de sociétés d'autres secteurs d'activité au Canada, dont la taille est adéquate, dont les postes de haute direction sont de dimension et de complexité analogues à ceux de TELUS et avec lesquelles TELUS rivaliserait dans sa recherche sur le marché de personnes qualifiées. Nous cherchons aussi à inclure des sociétés ayant des résultats financiers et des pratiques de gouvernance solides. Pour nous assurer de ne pas surestimer les niveaux de rémunération, nous ajustons, au besoin, les résultats de l'analyse comparative en fonction des produits de la société au moyen d'une analyse statistique.

De façon générale, nous considérons que la taille adéquate des sociétés que nous intégrons dans nos groupes de référence se situe entre environ

un tiers et trois fois le total des produits de TELUS, selon la disponibilité de sociétés comparables appropriées dans le secteur d'activité. Toutes les sociétés canadiennes choisies aux fins de l'analyse comparative de la rémunération en 2021 se situent dans cette fourchette ou s'en rapprochent, sauf Shopify, dont les produits sont inférieurs à cette fourchette, mais qui est incluse dans le groupe de référence en raison de sa forte croissance.

Les sociétés qui composent le groupe de référence canadien de 2021 ont enregistré au cours des 12 derniers mois des produits qui variaient entre 4,5 et 53,7 milliards de dollars, la médiane étant de 14,4 milliards de dollars, alors que les produits de TELUS se sont chiffrés à 16,4 milliards de dollars.

Comme il est indiqué dans le graphique qui suit, TELUS se situe au 59^e centile pour ce qui est des produits des 12 derniers mois et au 40^e centile pour ce qui est de la capitalisation boursière.



Le groupe de référence canadien choisi en 2021 est présenté dans le tableau ci-après et est le même que celui choisi en 2020.

Groupe de référence canadien utilisé pour l'analyse comparative de la rémunération

Banque de Montréal (services bancaires diversifiés)	Les Compagnies Loblaw limitée (alimentation au détail)
BCE Inc. (services de télécommunications et médias)	Nutrien Ltd. (engrais et produits agrochimiques)
Banque Canadienne Impériale de Commerce (services bancaires diversifiés)	Québecor inc. (services de télécommunications et médias)
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (voies ferrées)	Rogers Communications Inc. (services de télécommunications et médias)
Chemin de fer Canadien Pacifique (voies ferrées)	Shaw Communications Inc. (services de télécommunications)
Société Canadian Tire limitée (articles d'usage courant)	Shopify Inc. (services Internet)
Groupe CGI inc. (services-conseils en technologies de l'information et d'intégration des systèmes)	Suncor Énergie Inc. (société pétrolière et gazière intégrée)
Enbridge Inc. (transport et stockage de pétrole et de gaz)	Corporation TC Énergie ¹ (transport et stockage de pétrole et de gaz)
Fortis Inc. (services publics – électricité)	Thomson Reuters Corp. (édition)

¹ Auparavant, TransCanada Corporation.

Le comité de la rémunération a également approuvé le maintien de l'utilisation d'un groupe de référence composé de sociétés de télécommunications situées aux États-Unis, reconnaissant la concurrence croissante au sein du secteur des télécommunications et la nature mondiale du bassin de personnes aptes à pourvoir des postes de haute direction. Ce groupe de référence n'est pas directement utilisé dans le cadre d'analyses comparatives, mais constitue une source secondaire de données relatives à la rémunération des membres de la haute direction.

Comme il est mentionné précédemment, de façon générale, nous considérons que la taille adéquate des sociétés qui composent les groupes de référence se situe entre environ un tiers et trois fois le total des produits de TELUS, sous réserve de la disponibilité de sociétés comparables appropriées. Toutes les sociétés comprises dans notre groupe de référence des États-Unis pour 2021 se situent dans cette fourchette.

Les sociétés qui composent le groupe de référence des États-Unis pour 2021 ont enregistré au cours des 12 derniers mois des produits qui variaient entre 4,1 milliards et 79,7 milliards de dollars américains, la médiane étant de 15,1 milliards de dollars américains.

Le groupe de référence des États-Unis choisi en 2021 figure dans le tableau ci-après et est identique à celui choisi en 2020.

Groupe de référence des États-Unis utilisé comme référence secondaire du marché

CenturyLink Inc.	Qualcomm Inc.
DISH Network Corp.	T-Mobile US, Inc.
Liberty Global Plc.	Telephone and Data Systems Inc.
Motorola Solutions Inc.	U.S. Cellular Corp.

Processus de l'analyse comparative

Le comité de la rémunération examine la composition de la rémunération et les niveaux de rémunération totale proposée pour les membres de la haute direction de TELUS et les compare aux données du marché du groupe de référence canadien afin de s'assurer que nous offrons des niveaux de rémunération concurrentiels. Pour obtenir un point de comparaison secondaire, le comité de la rémunération examine les données du groupe de référence des États-Unis.

Le comité de la rémunération prend aussi en considération la valeur des autres composantes de la rémunération indirecte totale d'un membre de la haute direction, comme les avantages sociaux, les régimes de retraite et les avantages indirects, par rapport aux données du groupe de référence

canadien. Tout au long du processus, le comité de la rémunération consulte le conseiller du conseil, qui examine les données sur nos concurrents et fournit de l'information sur les tendances du marché, et reçoit des conseils de ce dernier. Le comité étudie également les recommandations de la direction. Les données de l'analyse comparative ainsi que d'autres facteurs comme l'équité interne et l'importance stratégique de chaque rôle sont utilisés pour établir une échelle salariale de base et une rémunération totale cible pour chaque poste de la haute direction, ainsi que la combinaison appropriée d'avantages sociaux et d'avantages indirects. Conformément à notre principe de rémunérer le rendement, la rémunération réelle est comparée aux données de l'analyse comparative, mais dépend surtout du rendement du membre de la haute direction.

Rémunération réelle versée en 2021 aux membres de la haute direction visés

Darren Entwistle

Président et chef de la direction

Darren est responsable de la stratégie de la société et de son exécution réussie. Il s'est engagé à faire évoluer la culture de rendement mondialement reconnue de TELUS, qui est fondée sur la passion sans relâche d'accorder la priorité aux clients, et à promouvoir la vocation sociale de TELUS dans les collectivités où elle exerce ses activités, partout dans le monde. Darren est président et chef de la direction depuis 2000 et est le chef de la direction ayant occupé le plus longtemps un tel poste dans le secteur des télécommunications.



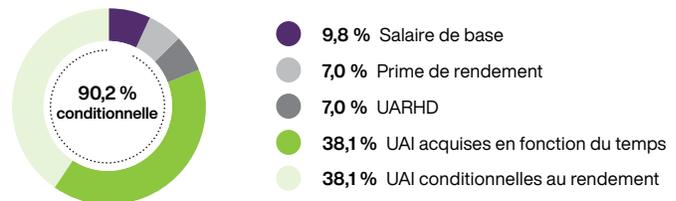
Résultats clés de 2021

- Progression du leadership de TELUS en socio-capitalisme, grâce à ses innovations technologiques et à sa compassion humaine pour garder les clients et les collectivités connectés et en sécurité pendant la pandémie, notamment en favorisant les soins de santé et l'éducation en ligne et la productivité en contexte de télétravail. De plus, l'équipe de TELUS a consacré 1,3 million d'heures de bénévolat et donné 8,7 millions de dollars sous forme de dons dans le cadre de la Fondation TELUS pour un futur meilleur à 500 organismes caritatifs et sans but lucratif. De plus, TELUS, les membres de notre équipe et nos retraités ont donné 90 millions de dollars à des organismes caritatifs et communautaires en 2021, ce qui représente environ cinq pour cent du bénéfice avant impôt de TELUS
- Amélioration du bilan mondial de premier plan de TELUS au chapitre du rendement pour l'actionnaire. Depuis le début de 2000 jusqu'à 2021, TELUS a généré un rendement total pour les actionnaires de 700 pour cent, soit 357 points de pourcentage de plus que le rendement de l'indice composé S&P/TSX et 694 pour cent de plus que celui de l'indice mondial services de télécommunications MSCI pendant la même période
- Orientation de la société dans l'atteinte d'une croissance hors pair de sa clientèle dans le secteur avec l'ajout de 960 000 nouveaux abonnés – une croissance record pour TELUS – tout en obtenant une croissance des produits d'exploitation, du bénéfice net et du BAIIA ajusté annuels de 9,8, de 35 et de 6,4 pour cent, respectivement, soit la meilleure croissance de sa catégorie. En outre, TELUS a maintenu la meilleure fidélisation de la clientèle du secteur, avec des taux de désabonnement regroupé aux services de téléphonie mobile, Internet, Télé OPTIK, de sécurité et de transmission de la voix tous inférieurs à un pour cent, nous hissant encore une fois au premier rang du secteur
- Contribution, de par son leadership bien établi, à la conclusion par TELUS International (TI) d'un premier appel public à l'épargne (PAPE) et d'un placement secondaire couronnés de succès, lui permettant d'établir une capitalisation boursière de plus de 10 milliards de dollars qui dépasse la capitalisation boursière de 8 milliards de dollars de TELUS Corporation en 2000, lorsque TELUS a entamé son initiative de croissance nationale. Avec un produit total d'environ 1,4 milliard de dollars, le PAPE de TI est le plus important PAPE de l'histoire de la TSX dans le domaine de la technologie
- Distribution de 1,7 milliard de dollars en dividendes en 2021 à des Canadiens à revenu moyen dans le cadre de quatre versements de dividendes trimestriels déclarés aux actionnaires, aux propriétaires d'organismes de placement collectif, aux pensionnés et aux investisseurs institutionnels.

Rémunération (au 31 décembre)

	2021 (\$)	2020 (\$)	2019 (\$)
Salaire de base	1 543 750	1 375 000 ¹	1 375 000
Prime de rendement annuelle Espèces	1 111 500	855 980	727 765
UARHD Espèces (au lieu d'UARHD)	1 111 500	855 980	727 765
ILT – UAI ²	12 000 000	9 250 000	9 000 000
Rémunération directe totale	15 766 750	12 336 960	11 830 530
Variation par rapport à l'année précédente	28 %	4 %	3 %

Composition de la rémunération en 2021



Actionnariat

Niveau requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2021)	Valeur totale	Multiple
7x le salaire de base	392 199	29,79 \$	11 683 608 \$	7,3x

- Le salaire de base annuel 2020 de Darren était de 1 375 000 \$. En 2020, Darren a décidé de renoncer à 25 pour cent de son salaire et le montant de cette renonciation a été donné afin de soutenir les travailleurs essentiels de première ligne en santé pendant la COVID-19 ainsi que les hôpitaux et les centres de santé communautaires et de soutenir les initiatives critiques de recherche sur la COVID-19. Le salaire réel gagné par Darren (1 031 250 \$) pour 2020 est présenté dans le *Tableau sommaire de la rémunération* à la page 108.
- À compter de la circulaire d'information de 2022, la valeur des attributions d'UAI est présentée de façon à correspondre à l'année où elles ont été accordées. Dans les circulaires des années précédentes, les valeurs des UAI étaient présentées dans les années précédant leur attribution (par exemple, l'attribution des UAI de février 2021 a été incluse dans la rémunération de 2020). Cette modification a été principalement motivée par la transition de notre ancienne méthode d'évaluation du rendement (qui comprenait des éléments du rendement de l'année précédente) au modèle DRGE (qui est axé sur le futur). La valeur des UAI de février 2022 de Darren s'établit à 12 700 000 \$ et sera présentée en détail dans notre circulaire d'information de 2023. Il est à noter que nous présentons la valeur des attributions de l'année en cours (2022) à titre indicatif et exceptionnel, et afin de faciliter une comparaison adéquate d'une année à l'autre.

Doug French VPD et chef des services financiers

Cumulant plus de 30 ans d'expérience en gestion d'entreprise et de la culture de responsabilité financière chez TELUS, Doug dirige une équipe de plus de 1 200 professionnels dans des secteurs diversifiés, dont les suivants : finance et expansion d'entreprise, immobilier, approvisionnement, services juridiques, gouvernance et durabilité. Doug a joué un rôle crucial dans le cadre de chaque transformation qui a façonné TELUS et fait d'elle la société de technologie de premier plan, axée sur sa vocation, qu'elle est aujourd'hui. Il a été nommé Fellow des Chartered Professional Accountants of Ontario en 2017 et est membre du International Accounting Standards Global Preparers Forum et du Prince's Accounting for Sustainability Project. Doug s'est joint à Clearnet Communications Inc., que la société a remplacée, en 1996.



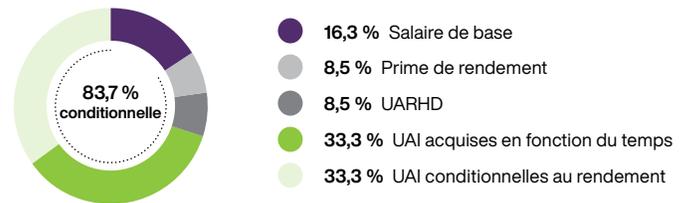
Résultats clés de 2021

- Stimulation de la santé financière de notre organisation, comme le démontrent nos solides résultats d'exploitation et financiers qui atteignent nos objectifs financiers de 2021, malgré les pressions concurrentielles et économiques intenses tout au long de l'année. Obtention d'un rendement total pour l'actionnaire de 24 pour cent en 2021, ce qui est nettement supérieur à celui de la plupart de nos concurrents nord-américains. Au cours des deux, trois, quatre et cinq dernières années, TELUS a surpassé ses proches concurrents nationaux par une moyenne de plus de 13 points de pourcentage
- Leadership dans le cadre de la conclusion du PAPE de TI, le plus important PAPE d'une société en technologie de l'histoire de la TSX, avec une capitalisation boursière initiale de plus de 10 milliards de dollars
- Apport à des activités importantes sur les marchés financiers, y compris une émission de titres de capitaux propres d'une valeur de 1,3 milliard de dollars. Le produit tiré de cette émission est utilisé pour tirer profit d'occasions stratégiques uniques aux fins de l'accélération de notre programme de dépenses d'investissement dans notre réseau à large bande en 2021 et en 2022, y compris la progression marquée de notre réseau PureFibre, de même que le déploiement accéléré de notre réseau 5G
- Réalisation couronnée de succès de deux financements par emprunt qui ont permis de mobiliser 1,25 milliard de dollars, dont l'émission de notre première obligation liée à la durabilité. Engagement démontré à l'égard de la durabilité environnementale en menant à bien l'élaboration du premier cadre relatif aux obligations liées à la durabilité du Canada et notre premier placement de ce type d'obligations (une autre première au Canada), lesquelles obligations établissent un lien entre notre coût d'emprunt et notre rendement environnemental.

Rémunération (au 31 décembre)

	2021 (\$)	2020 (\$)	2019 (\$)
Salaire de base	687 500	637 500	618 750
Prime de rendement annuelle Espèces	359 219	285 866	234 348
UARHD	359 219	285 866	234 348
ILT – UAI ¹	2 800 000	2 400 000	2 200 000
Rémunération directe totale	4 205 938	3 609 232	3 287 446
Variation par rapport à l'année précédente	17 %	10 %	4 %

Composition de la rémunération en 2021



Actionnariat

Niveau requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2021)	Valeur totale	Multiple
3x le salaire de base	101 246	29,79 \$	3 016 108 \$	4,3x

¹ À compter de la circulaire d'information de 2022, la valeur des attributions d'UAI est présentée de façon à correspondre à l'année où elles ont été accordées. Dans les circulaires des années précédentes, les valeurs des UAI étaient présentées dans les années précédant leur attribution (par exemple, l'attribution des UAI de février 2021 a été incluse dans la rémunération de 2020). Cette modification a été principalement motivée par la transition de notre ancienne méthode d'évaluation du rendement (qui comprenait des éléments du rendement de l'année précédente) au modèle DRGE (qui est axé sur le futur). La valeur des UAI de février 2022 de Doug s'établit à 3 000 000 \$ et sera présentée en détail dans notre circulaire d'information de 2023. Il est à noter que nous présentons la valeur des attributions de l'année en cours (2022) à titre indicatif et exceptionnel, et afin de faciliter une comparaison adéquate d'une année à l'autre.

Tony Geheran VPD et chef de l'exploitation

À titre de chef de l'exploitation de TELUS, Tony dirige l'équipe Excellence client des services technologiques, une équipe qui travaille à enrichir la vie des gens grâce à la puissance de la technologie. Ensemble,

Tony et son équipe s'occupent de tous les aspects de notre infrastructure technologique, y compris de nos réseaux TELUS PureFibre et 5G de premier plan à l'échelle mondiale, ainsi que de la mise en œuvre de la stratégie numérique de TELUS. Cette équipe est également responsable d'accroître notre leadership en matière de cybersécurité et de protection de la vie privée et de faire valoir les intérêts de notre secteur pour veiller à ce que tous les Canadiens aient accès à une connexion Internet à haute vitesse.



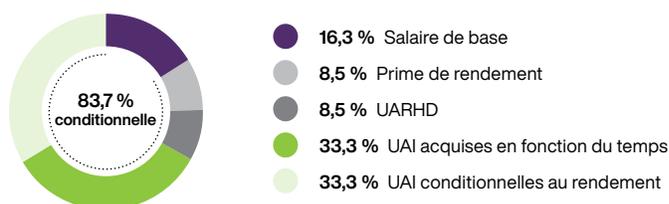
Résultats clés de 2021

- Agrandissement de la couverture de notre réseau TELUS PureFibre™ grâce à l'ajout de 278 000 emplacements, portant ainsi à 2,7 millions le nombre total de résidences et d'entreprises ayant accès à TELUS PureFibre, réparties parmi 169 collectivités en Colombie-Britannique, en Alberta et au Québec
- Progrès accomplis dans notre position de chef de file de réseau avec le lancement de PureFibre X, la nouvelle génération de notre technologie PureFibre permettant des vitesses de téléchargement et de téléversement symétriques de 2,5 Gbit/s
- Leadership démontré en socio-capitalisme en s'appuyant sur notre engagement de longue date pour renforcer nos liens avec les peuples autochtones par le biais de notre engagement envers la réconciliation et du lancement du premier plan d'action du secteur pour la réconciliation avec les peuples autochtones; mesures prises rapidement pour aider les collectivités dans le besoin, notamment en appuyant le programme Immunize B.C., en assurant la remise en état des services dans les collectivités touchées par l'une des saisons où les feux de forêt ont été les plus dévastateurs et en mettant en œuvre des plans d'action de redondance des réseaux en réponse aux graves inondations dans l'ensemble de la Colombie-Britannique
- Amélioration de 18 pour cent de la disponibilité des systèmes d'entreprise grâce à la mise en place d'environnements d'arrière-plan fiables et résilients, renforçant ainsi notre leadership mondial en matière d'excellence du service à la clientèle en atténuant les répercussions des pannes afin que notre équipe puisse servir nos clients avec des perturbations minimales des systèmes
- Mise en œuvre de la migration vers la plateforme Google Cloud pour créer une plateforme unique, évolutive et moderne à l'échelle de TELUS, en combinant protection de la vie privée et sécurité pour fournir des données dans un environnement infonuagique.

Rémunération (au 31 décembre)

	2021 (\$)	2020 (\$)	2019 (\$)
Salaire de base	675 000	587 500	575 000
Prime de rendement annuelle Espèces	357 750	274 577	234 318
UARHD	357 750	274 577	234 318
ILT – UAI ¹	2 800 000	2 400 000	2 200 000
Rémunération directe totale	4 190 500	3 536 654	3 243 636
Variation par rapport à l'année précédente	18 %	9 %	23 %

Composition de la rémunération en 2021



Actionnariat

Niveau requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2021)	Valeur totale	Multiple
3x le salaire de base	106 626	29,79 \$	3 176 390 \$	4,5x

¹ À compter de la circulaire d'information de 2022, la valeur des attributions d'UAI est présentée de façon à correspondre à l'année où elles ont été accordées. Dans les circulaires des années précédentes, les valeurs des UAI étaient présentées dans les années précédant leur attribution (par exemple, l'attribution des UAI de février 2021 a été incluse dans la rémunération de 2020). Cette modification a été principalement motivée par la transition de notre ancienne méthode d'évaluation du rendement (qui comprenait des éléments du rendement de l'année précédente) au modèle DRGE (qui est axé sur le futur). La valeur des UAI de février 2022 de Tony s'établit à 3 000 000 \$ et sera présentée en détail dans notre circulaire d'information de 2023. Il est à noter que nous présentons la valeur des attributions de l'année en cours (2022) à titre indicatif et exceptionnel, et afin de faciliter une comparaison adéquate d'une année à l'autre.

Eros Spadotto VPD, Stratégie de technologie et transformation de l'entreprise

En 2021, Eros était responsable du réseau intégré, des technologies de l'information et de la stratégie de service de TELUS, dans l'optique d'offrir aux clients des expériences transformatrices et une fiabilité de qualité supérieure. Il avait l'entière responsabilité de nos technologies mobiles et des réseaux fixes à large bande, de la stratégie du spectre du réseau, de la conception de services et d'applications, de l'architecture, de l'assurance du réseau et des systèmes et de la gestion de la chaîne d'approvisionnement, tout en gérant les feuilles de route en matière de protection de la vie privée, d'identité et de sécurité, ainsi que les fonctions de gouvernance. Il a également dirigé l'évolution de TELUS vers les services et la technologie infonuagiques et numériques. Avec prise d'effet le 31 décembre 2021, le poste d'Eros a été aboli dans le cadre d'une restructuration, mais il est demeuré un MHDV aux fins de la circulaire d'information de cette année en raison de son rôle et de sa rémunération en 2021.



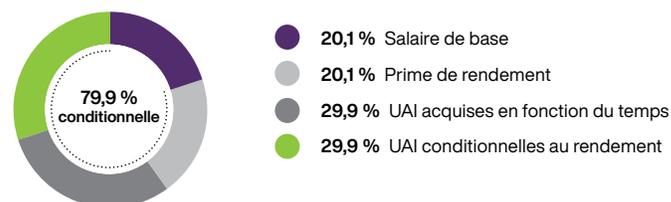
Résultats clés de 2021

- Maintien de la reconnaissance du statut de chef de file de TELUS en matière de réseau mondial par des organisations internationales indépendantes, notamment par Ookla, établie aux États-Unis, à titre de réseau mobile le plus rapide du Canada pour la neuvième année consécutive et de réseau mobile le plus rapide en Amérique du Nord, de même que par Opensignal, établie au Royaume-Uni, à titre de meilleur réseau mobile au Canada. TELUS a également obtenu de nombreuses places de choix aux palmarès de J.D. Power, établie aux États-Unis, ainsi que de Tutela, établie au Canada
- Expansion réussie de la couverture du réseau de TELUS pour connecter 70 pour cent de la population canadienne à notre réseau 5G fiable et ultra-rapide
- Conclusion d'un partenariat stratégique de 10 ans avec Google Cloud, combinant le leadership en technologie de nos deux organisations afin de collaborer à l'innovation de nouveaux services en vue d'améliorer les expériences clients et de redéfinir le futur numérique pour les gens au Canada et partout dans le monde
- Renforcement de nos réseaux pour offrir une connectivité essentielle aux millions de Canadiens qui ont continué à travailler, à apprendre et à accéder à l'information à distance en 2021, en se fiant à notre réseau pour le télétravail, l'école et l'accès aux soins de santé essentiels
- Réussite de l'acquisition dans le cadre d'enchères de 142 licences de spectre dans la bande de 3 500 MHz, ce qui correspond à 16,4 MHz de spectre à l'échelle nationale. En y ajoutant notre acquisition privée, avant les enchères, du spectre de 3 500 MHz, nous possédons désormais 25 MHz de spectre dans la bande de 3 500 MHz à l'échelle nationale et 40 MHz au sein des marchés clés.

Rémunération (au 31 décembre)

	2021 (\$)	2020 (\$)	2019 (\$)
Salaire de base	675 000	625 000	625 000
Prime de rendement annuelle Espèces	675 000 ¹	264 472	227 726
UARHD	0	264 472	227 726
ILT – UAI ²	2 000 000	2 000 000	2 000 000
Rémunération directe totale	3 350 000³	3 153 944	3 080 452
Variation par rapport à l'année précédente	6 %	2 %	(6) %

Composition de la rémunération en 2021



Actionnariat

Niveau requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2021)	Valeur totale	Multiple
3x le salaire de base	166 810	29,79 \$	4 969 276 \$	7,1x

- La prime de rendement annuelle a été versée entièrement en espèces.
- À compter de la circulaire d'information de 2022, la valeur des attributions d'UAI est présentée de façon à correspondre à l'année où elles ont été accordées. Dans les circulaires des années précédentes, les valeurs des UAI étaient présentées dans les années précédant leur attribution (par exemple, l'attribution des UAI de février 2021 a été incluse dans la rémunération de 2020). Cette modification a été principalement motivée par la transition de notre ancienne méthode d'évaluation du rendement (qui comprenait des éléments du rendement de l'année précédente) au modèle DRGE (qui est axé sur le futur).
- Le présent tableau ne tient pas compte des ententes relatives aux indemnités de départ d'Eros, car elles ne représentent pas une rémunération directe totale annuelle et régulière. Les montants des indemnités de départ d'Eros sont présentés dans le *Tableau sommaire de la rémunération* à la page 108.

François Gratton**VPD, TELUS Santé, TELUS Agriculture et TELUS Québec**

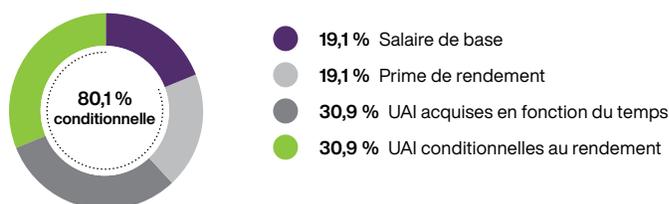
En 2021, François était à la tête d'une équipe mondiale responsable de certains des portefeuilles les plus novateurs de TELUS, qui comprenaient TELUS Santé, TELUS Agriculture, Internet des objets (IdO), TELUS Solutions d'entreprises, TELUS Solutions partenaires et TELUS Québec. Ces unités d'affaires axées sur la croissance mettent à profit leur innovation quotidienne et leur technologie de prochaine génération pour permettre l'atteinte de meilleurs résultats qui seront avantageux pour les prochaines générations sur les plans de la société, de la santé et de l'alimentation. François et ses équipes ont concrétisé la vocation sociale de TELUS et offert des solutions Internet, en TI et en divertissement inégalées ainsi qu'un réseau et des solutions mobiles de classe mondiale. Avec prise d'effet le 31 décembre 2021, le poste de François a été aboli dans le cadre d'une restructuration, mais il est demeuré un MHDV aux fins de la circulaire d'information de cette année en raison de son rôle et de sa rémunération en 2021.

**Résultats clés de 2021**

- Acquisition des activités canadiennes de Babylon Health, établie au Royaume-Uni, et changement de raison sociale pour Mes Soins TELUS Santé, et lancement de la nouvelle version de notre solution de soins virtuels nationale destinée aux employeurs, Soins virtuels TELUS Santé. En 2021, 1,1 million de nouveaux membres se sont ajoutés à nos utilisateurs de solutions de soins de santé virtuels pour un total de 2,8 millions de Canadiens
- À la fin de 2021, 20,6 millions de personnes bénéficiaient de nos solutions de soins de santé, soit une augmentation de 3,7 millions de personnes par rapport à 2020 en raison de la forte demande constante pour nos produits de santé, et nous avons réalisé 551,1 millions de transactions de santé numérique en 2021, soit une hausse de 16,2 millions de transactions par rapport à 2020
- Réalisation d'une solide croissance des produits enregistrés par TELUS Agriculture, soit plus du double de ceux de 2020
- Progression de nos activités agricoles en 2021 grâce à l'acquisition de deux entreprises, Conservis et Blacksmith Applications, et des actifs de Herdtrax. TELUS Agriculture compte désormais plus de 1 500 membres de l'équipe dans 10 pays, au service de clients dans plus de 50 pays, dont 9 des 10 principaux clients agricoles au monde.

Rémunération (au 31 décembre)

	2021 (\$)	2020 (\$)	2019 (\$)
Salaire de base	681 250	587 500	556 250
Prime de rendement annuelle Espèces	700 000 ¹	252 314	206 677
UARHD	0	252 314	206 677
ILT – UAI ²	2 200 000	2 000 000	1 800 000
Rémunération directe totale	3 581 250³	3 092 128	2 769 604
Variation par rapport à l'année précédente	16 %	12 %	5 %

Composition de la rémunération en 2021**Actionnariat**

Niveau requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2021)	Valeur totale	Multiple
3x le salaire de base	147 392	29,79 \$	4 390 801 \$	6,3x

- La prime de rendement annuelle a été versée entièrement en espèces.
- À compter de la circulaire d'information de 2022, la valeur des attributions d'UAI est présentée de façon à correspondre à l'année où elles ont été accordées. Dans les circulaires des années précédentes, les valeurs des UAI étaient présentées dans les années précédant leur attribution (par exemple, l'attribution des UAI de février 2021 a été incluse dans la rémunération de 2020). Cette modification a été principalement motivée par la transition de notre ancienne méthode d'évaluation du rendement (qui comprenait des éléments du rendement de l'année précédente) au modèle DRGE (qui est axé sur le futur).
- Le présent tableau ne tient pas compte des ententes relatives aux indemnités de départ de François, car elles ne représentent pas une rémunération directe totale annuelle et régulière. Les montants des indemnités de départ de François sont présentés dans le *Tableau sommaire de la rémunération* à la page 108.

Composition réelle de la rémunération en 2021 (pourcentage de la rémunération directe totale)

Composantes de la rémunération	Versée sous forme de	Chef de la direction ¹		Autres MHDV	
		Cible	Réelle en 2021	Cible	Réelle en 2021
Salaire de base (fixe)	Espèces	15,0 %	9,8 %	25,0 %	17,7 %
Prime de rendement (conditionnelle)	Espèces	9,0 %	7,0 %	12,5 %	13,6 %
Rémunération incitative à moyen terme (conditionnelle)	UARHD	9,0 %	7,0 %	12,5 %	4,7 %
Rémunération incitative à long terme (conditionnelle)	UAI	67,0 %	76,2 %	50,0 %	64,0 %

1 Les UARHD de Darren sont versées en espèces compte tenu de son actionariat considérable.

Rémunération sous forme de salaire de base en 2021

Les salaires de base annuels des MHDV à la fin de l'exercice étaient les suivants :

Nom	Salaire de base en 2021 en fin d'exercice (\$)	Salaire de base en 2020 en fin d'exercice (\$)	Pourcentage de variation
Darren Entwistle ¹	1 600 000	1 375 000	16
Doug French	700 000	650 000	8
Tony Geheran	700 000	600 000	17
Eros Spadotto	700 000	625 000	12
François Gratton	700 000	600 000	17

1 En 2021, pour une première fois depuis 2012, Darren a obtenu une augmentation de son salaire de base annualisé.

En 2021, les MHDV de TELUS ont obtenu des augmentations de salaire au mérite et en raison des changements dans les niveaux de rémunération observés sur le marché par Mercer dans son analyse comparative de la rémunération de la haute direction de l'automne 2020. Ces augmentations ont pris effet le 1^{er} avril; les salaires de base ajustés versés au chef de la direction et à l'EHD de TELUS se situaient dans une fourchette concurrentielle, soit au 50^e centile de notre groupe de référence canadien.

En 2021, pour une première fois depuis 2012, Darren a obtenu une augmentation de son salaire de base annualisé. Pour déterminer le salaire de 2021 de Darren, le comité de la rémunération et le conseil ont tenu compte de sa contribution, au cours des 22 dernières années, à l'atteinte d'un rendement remarquable et à la création de valeur, de même que de son succès important et de ses nombreuses réalisations pour le compte de la société en 2021 (se reporter à la page 99 pour consulter un résumé des réalisations de Darren).

Pour plus de précisions, se reporter au *Tableau récapitulatif de la rémunération* à la page 108.

Rémunération conditionnelle réelle en 2021

Résultats et paramètres de rendement de la société en 2021

Notre carte de pointage de la société en 2021 a été approuvée au début de l'année de rendement au cours de la réunion de février de notre comité de la rémunération. Compte tenu de la nature dynamique de notre secteur et des défis auxquels nous avons fait face en 2020 en raison de la pandémie de COVID-19, nous avons continué à faire évoluer notre carte de pointage de la société afin de lier efficacement le rendement de notre équipe aux initiatives essentielles qui contribuent à notre réussite, tout en nous efforçant de faire en sorte que les paramètres de rendement sélectionnés tiennent compte des apports uniques de nos diverses unités d'affaires.

Nous avons apporté les améliorations suivantes à notre carte de pointage de la société de 2021 :

- Ajout de notre indice d'innovation et de simplification numériques, pour mesurer les résultats des améliorations et des simplifications en libre-service qui ont été apportées aux activités des diverses unités d'affaires
- Ajout à notre indice de socio-capitalisme, pour mesurer les résultats de nos programmes Branché pour l'avenir, de la notoriété de notre marque et de notre objectif de rendre nos activités carboneutres d'ici 2030
- Ajout de notre indice des utilisateurs de soins virtuels, pour mesurer les résultats de l'adhésion des utilisateurs de soins virtuels à la fois pour les solutions destinées aux employeurs et aux consommateurs
- Ajout de paramètres relatifs à la mobilisation de nos employés, pour mesurer les résultats de nos initiatives d'aide au travail

Carte de pointage de 2021

Paramètres	Pondération	Objectifs de la société en 2021				Résultats de 2021	
		Seuil (0,5x)	Cible (1,0x)	Cible extrapolée (1,5x)	Cible extrapolée (2,0x)	Réels	Coefficient multiplicateur
Marque et culture TELUS (15 %)							
Mobilisation	5 %	87 %	88 %	89 %	90 %	84 %	0,00
Aide au travail ¹	5 %	72 %	74 %	75 %	76 %	65 %	0,00
Indice de socio-capitalisme ^{2,3}	5 %	0,50	1,00	1,50	2,00	0,81	0,04
Clients d'abord (40 %)							
Indice des ajouts nets au nombre de clients ^{3,4}	30 %	0,50	1,00	1,50	2,00	1,23	0,37
Indice expérience client ^{3,5}	10 %	0,50	1,00	1,50	2,00	0,68	0,07
Croissance rentable et efficacité (45 %)							
Flux de trésorerie simples ⁶ (BAIIA ajusté moins les dépenses d'investissement) (en millions de dollars)	35 %	2 415 \$	2 490 \$	2 565 \$	2 640 \$	2 526 \$	0,43
Indice d'innovation et de simplification numériques	10 %	0,50	1,00	1,50	2,00	0,85	0,08
Coefficient multiplicateur⁷							1,00

1 Mesure les réponses au sondage sur la mobilisation de TELUS cherchant à savoir si les processus de travail en place permettent aux employés d'avoir la meilleure productivité possible.

2 Mesure des paramètres clés relatifs au socio-capitalisme – programmes Branché pour l'avenir, marque et réputation et réductions des gaz à effet de serre (GES).

3 Indices conçus à l'interne représentant divers points de référence et normes. Les objectifs de rendement relatifs à ces indices étant sensibles d'un point de vue de la concurrence, ils ne sont pas communiqués en détail.

4 Mesure la capacité de TELUS d'attirer et de fidéliser les clients.

5 Mesure les indicateurs de services, comme le nombre de minutes d'interruption, la qualité vidéo, les mesures de sécurité et les mesures d'évaluation de la qualité des systèmes et de leur accessibilité.

6 Les flux de trésorerie simples sont une mesure non conforme aux PCGR qui n'a pas de signification normalisée prescrite par les IFRS de l'IASB. Ils sont calculés en déduisant les dépenses d'investissement du BAIIA ajusté. En 2021, les dépenses d'investissement s'élevaient à 3,5 milliards de dollars. Le BAIIA ajusté est également une mesure financière non conforme aux PCGR qui n'a pas de signification normalisée prescrite par les IFRS de l'IASB. Un rapprochement entre le BAIIA ajusté et le bénéfice net est présenté à la rubrique 11.1 du rapport de gestion annuel de 2021, qui est intégré par renvoi dans les présentes et dont un exemplaire est disponible sur le site de SEDAR au sedar.com.

7 Comme les coefficients multiplicateurs sont arrondis, leur addition n'égale pas 1,00.

L'atteinte des objectifs de rendement cible donne lieu à un coefficient multiplicateur de 1,00 dans l'ensemble de la carte de pointage de la société. Le coefficient multiplicateur en 2021 était de 1,00, comme il est indiqué dans le tableau qui précède. Ce coefficient reflète les réussites collectives dans le cadre de l'atteinte de résultats positifs dans l'ensemble de nos cibles en matière d'ajouts nets de clients et de production de flux de trésorerie.

Les paramètres sous-jacents compris dans un indice conçu à l'interne sont de nature opérationnelle et donc très sensibles du point de vue de la concurrence. Selon nous, la communication détaillée de ces paramètres nuirait à TELUS dans le secteur extrêmement concurrentiel dans lequel nous exerçons nos activités, ces paramètres comportant des renseignements relativement à nos plans financiers, opérationnels et de commercialisation actuels et futurs, lesquels seraient utiles pour nos concurrents. C'est pourquoi nous nous prévalons d'une dispense offerte par la législation en valeurs mobilières applicable pour nous soustraire à l'obligation de communiquer ces paramètres, car leur communication nuirait gravement aux intérêts de la société. Il est important de noter que ces paramètres ne représentent environ que six pour cent de la rémunération directe totale du chef de la direction en 2021 et sept pour cent de la rémunération directe totale des autres MHDV.

En outre, les cibles établies pour ces paramètres sont fixées de façon à ce que des efforts considérables soient nécessaires pour les atteindre.

Notons que si un résultat de rendement, tel que mesuré par un indice, est inférieur au seuil établi, le non-versement de la rémunération conditionnelle se décide en fonction de la mesure individuelle à l'intérieur de l'indice et non de l'indice global (qui est un résultat mixte).

Depuis 2009, TELUS a en place une pratique selon laquelle les présidents du comité d'audit et du comité de la rémunération analysent les résultats de la carte de pointage de la société avant la tenue de leurs réunions trimestrielles de comité respectives et procèdent à un rapprochement, par intégration proportionnelle, des mesures de la carte de pointage par rapport aux résultats financiers trimestriels. Tout ajustement proposé aux résultats de cette carte de pointage à des fins de versement est soumis à cet examen. En ce qui concerne l'approbation des ajustements à la carte de pointage, le comité de la rémunération a suivi une approche qui tenait compte d'une évaluation raisonnable du rendement en 2021 et qui était équilibrée et équitable pour les employés, les résultats de cette carte de pointage ayant une incidence sur les primes de rendement annuelles de l'ensemble des employés.

Rémunération conditionnelle – Darren Entwistle, président et chef de la direction

Rendement personnel

Pour 2021, nous avons continué d'utiliser notre modèle DRGE pour évaluer le rendement personnel du chef de la direction. Le rendement à l'égard des objectifs et paramètres est évalué par le comité de la rémunération et le conseil et s'inscrit dans les catégories « rendement en cours d'atteinte », « bon rendement » et « rendement extraordinaire », comme il est illustré ci-après :

	Rendement en cours d'atteinte	Bon rendement	Rendement extraordinaire
Objectifs (ce que vous faites)	Se dirige vers l'atteinte des attentes rattachées au poste et des paramètres requis; perfectionnement personnel à prioriser et à poursuivre (ce qui peut comprendre un nouveau rôle ou niveau)	Répond constamment aux attentes rattachées au poste et à tous les paramètres requis (dans certains dossiers, peut dépasser les attentes); perfectionnement personnel proactif dans son rôle	Dépasse constamment les attentes rattachées au poste et les paramètres; perfectionnement personnel réussi au-delà du rôle actuel en offrant des résultats extraordinaires et supérieurs à ce qui était prévu
Valeurs (comment vous le faites)	Démontre un comportement conforme aux valeurs de TELUS dans certaines situations, alors qu'il doit faire l'objet d'améliorations dans d'autres situations	Démontre un comportement conforme à toutes les valeurs de TELUS dans toutes les situations et encourage les autres à faire de même	Constitue un exemple pour l'application des valeurs de TELUS et inspire les autres à faire de même; est considéré un modèle à suivre par les autres
Autres considérations stratégiques			

Se reporter à la page 86 pour obtenir plus de précisions sur le processus que suit le comité de la rémunération pour obtenir les commentaires de chaque membre du conseil sur le rendement du chef de la direction.

Versements en 2021

Lorsqu'ils ont évalué le rendement personnel de Darren en 2021, le comité de la rémunération et le conseil ont tenu compte, outre les résultats de la société, de sa vision, de sa performance eu égard aux valeurs de TELUS en leadership, des orientations qu'il a prises et de l'esprit de décision qu'il a démontré pour :

- Continuer de veiller à la sécurité de notre équipe et de nos clients et de maintenir les connexions pendant la pandémie de COVID-19, tout en apportant un soutien vital à nos collectivités
- Inspirer les membres de la famille TELUS à faire plus de 1,3 million d'heures de bénévolat et à verser 90 millions de dollars à des organismes caritatifs et communautaires, rendant ainsi le futur meilleur pour tous
- Favoriser une culture de priorité du service à la clientèle qui a contribué à ce que TELUS soit en tête de peloton en matière de satisfaction de la clientèle pour la 10^e année consécutive, ayant reçu le moins grand nombre de plaintes des clients parmi tous les fournisseurs nationaux selon le rapport annuel de la Commission des plaintes relatives aux services de télécom-télévision
- Fournir le leadership de longue date qui a permis à TELUS International de réaliser un PAPE couronné de succès, établissant une capitalisation boursière pour TI de plus de 10 milliards de dollars et dépassant la capitalisation boursière de 8 milliards de dollars de TELUS Corporation en 2000, lorsque TELUS s'est lancée dans sa stratégie de croissance nationale
- Annoncer l'investissement de 54 milliards de dollars par TELUS dans de nouvelles infrastructures et activités de communications dans l'ensemble du Canada jusqu'en 2024, afin d'étendre rapidement nos réseaux de classe mondiale. Cela comprend l'accélération de l'expansion de notre réseau 5G à 70 pour cent de la population canadienne et la mise en place de TELUS PureFibre dans plus de 2,7 millions d'immeubles canadiens d'ici la fin de 2021
- Diriger TELUS en vue de l'obtention d'une reconnaissance constante et pluriannuelle pour ses réseaux à large bande de premier plan dans le monde en ce qui a trait à la vitesse, à la fiabilité, à l'expérience utilisateur et à l'étendue, selon des rapports de réseaux indépendants, permettant ainsi l'atteinte de retombées positives pour les Canadiens
- Contribuer à faire passer la valeur de la marque de TELUS de quelques centaines de millions de dollars à 9 milliards de dollars aujourd'hui

- Obtenir des résultats d'exploitation et financiers qui font de nous des chefs de file du secteur et parmi nos concurrents à l'échelle mondiale, notamment les suivants :
 - Croissance de premier plan dans le secteur de la clientèle de 960 000 nouveaux ajouts nets de services mobiles et fixes, un record pour TELUS
 - Croissance annuelle de premier plan dans le secteur des produits d'exploitation, du bénéfice net et du BAIIA ajusté annuels de 9,8, de 35 et de 6,4 pour cent, respectivement
 - Leadership en matière de fidélisation de la clientèle, avec des taux de désabonnement pour les services de téléphonie mobile, Internet, Télé OPTIK, de sécurité et de transmission de la voix inférieurs à un pour cent, ce qui constitue le meilleur résultat de l'industrie
 - Taux de désabonnement du service postpayé de la téléphonie mobile inférieur à un pour cent pour la huitième année consécutive, un résultat inégalé dans le secteur
 - Progression de notre position de chef de file dans le secteur des soins de santé, avec 20,6 millions de personnes qui bénéficient de nos solutions de santé, la réalisation de 551 millions de transactions de santé numériques et l'accès à 2,8 millions de membres de nos solutions de soins virtuels
- Maintien du bilan de TELUS dans l'atteinte d'un rendement pour les actionnaires de premier ordre à l'échelle mondiale; depuis le début de 2000 jusqu'en 2021, TELUS a généré un rendement total pour l'actionnaire de 700 pour cent, soit 357 points de pourcentage de plus que le rendement de l'indice composé S&P/TSX et 694 points de pourcentage de plus que le rendement de l'indice mondial services de télécommunications MSCI (indice Télécommunications MSCI) au cours de la même période. De plus, au cours des dernières périodes de cinq, de 10 et de 15 ans, TELUS a affiché un rendement supérieur en moyenne de 87 points de pourcentage à celui de la TSX
- Distribution de 1,7 milliard de dollars en dividendes en 2021, dans le cadre de quatre versements de dividendes trimestriels aux actionnaires, aux propriétaires d'organismes de placement collectif, aux pensionnés et aux investisseurs institutionnels. Depuis 2004, TELUS a versé 21 milliards de dollars à ses actionnaires, dont 15,7 milliards de dollars sous forme de dividendes et 5,2 milliards de dollars en rachat d'actions, soit plus de 15 \$ par action.

Ces réalisations auront une incidence sur le rendement de la société en 2022 et par la suite.

La prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD de Darren ont chacune été calculées en fonction du rendement de la société par rapport aux cibles et du leadership très efficace de Darren. L'utilisation des formules décrites aux pages 84 et 86 a entraîné l'attribution à Darren d'une prime de rendement annuelle et d'une attribution d'UARHD ayant chacune une valeur de 1 111 500 \$, correspondant à 72 pour cent de son salaire de base annuel.

Dans chaque cas, l'attribution cible était fixée à 60 pour cent. La valeur de l'attribution d'UARHD à Darren a été calculée en divisant la valeur pécuniaire de la prime de rendement annuelle par le cours moyen pondéré en fonction du volume de l'action pour les 15 jours de bourse précédant le début de l'exercice (25,48 \$) ou précédant la fin de l'exercice (29,51 \$), multipliée par ce dernier cours (soit 29,51 \$). Se reporter à la page 86 pour obtenir plus de détails.

	Coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société (pondération de 80 %)	Coefficient multiplicateur personnel (pondération de 20 %)	Prime attribuée sous forme de pourcentage du salaire de base en fin d'exercice	Attribution d'UARHD (versée en espèces) sous forme de pourcentage du salaire de base en fin d'exercice
Chef de la direction – rendement cible	100 %	100 %	60	60
Chef de la direction – résultats de rendement réels en 2021	100 %	200 %	72	72

Compte tenu de l'actionnariat considérable de Darren, le comité de la rémunération a recommandé au conseil d'effectuer un paiement en espèces à Darren à l'égard de ses UARHD. Le conseil, à la lumière de cette recommandation, a attribué à Darren un paiement en espèces total de 2 223 000 \$ (composé de sa prime de rendement annuelle et d'espèces au lieu d'UARHD).

Conformément à notre approche de sommaire des talents, le conseil a déterminé que la valeur de rétention et le futur potentiel de Darren se situaient dans les catégories les plus élevées disponibles pour le chef de la direction. Compte tenu du leadership exceptionnel de Darren dans la supervision du rendement de la société en 2021, le conseil lui a attribué des ILT d'une valeur de 12 millions de dollars, dont 50 pour cent sous forme d'UAI acquises en fonction du temps et 50 pour cent sous forme d'UAI conditionnelles au rendement, sous réserve des critères liés au rendement présentés aux pages 87 et 88.

Le comité de la rémunération a comparé la rémunération totale de Darren avec la rémunération du MHDV qui vient au deuxième rang des rémunérations les plus élevées et a déterminé que la rémunération de Darren était raisonnable et concordait avec notre plan de relève, car elle contribue à nous assurer d'avoir des candidats potentiels pour la relève du chef de la direction qui occupent des fonctions suffisamment vastes et variées et font preuve d'un grand leadership.

Rémunération conditionnelle – Doug French, Tony Geheran, Eros Spadotto et François Gratton

Rendement de l'unité d'affaires et rendement personnel

Comme il a été mentionné précédemment, 70 pour cent de la prime de rendement et de l'attribution d'UARHD d'un membre de l'EHD est fondée sur le rendement en fonction de la carte de pointage de la société, et la tranche restante de 30 pour cent est déterminée en fonction d'une combinaison de l'unité d'affaires et du rendement personnel.

La carte de pointage de chaque unité d'affaires comprend un vaste ensemble de paramètres conçus pour représenter la totalité des objectifs importants de l'unité d'affaires. Même si les paramètres varient considérablement d'une unité d'affaires à l'autre, ils sous-tendent tous les objectifs généraux de la société, puisqu'ils portent sur les mêmes catégories de rendement que dans la carte de pointage de la société, à savoir l'équipe TELUS, les clients d'abord et la croissance rentable et l'efficacité.

À l'instar de la carte de pointage de la société, les cibles de rendement dans les cartes de pointage des unités d'affaires sont généralement fixées pour les rendre de plus en plus exigeantes, de façon à repousser les limites et à favoriser une amélioration du rendement, d'une année à l'autre. De manière générale, la cible plancher de tout paramètre (donnant un coefficient multiplicateur de 0,5) doit être supérieure au résultat réel obtenu pour ce paramètre au cours de l'exercice précédent. La cible (donnant un coefficient multiplicateur de 1,0) de tout paramètre relatif au budget est généralement fixée à une valeur égale ou supérieure au nombre correspondant dans le budget de la société approuvé par le conseil.

Le tableau ci-après présente certains des paramètres clés par secteur de rendement pour chaque membre de l'EHD.

		Rendement de l'unité d'affaires						Rendement personnel
Nom	Unité d'affaires	Équipe TELUS		Clients d'abord		Croissance rentable et efficacité		
		Pond.	Paramètre clé	Pond.	Paramètre clé	Pond.	Paramètre clé	
Doug French	Affaires corporatives et finances	15 %	Mobilisation	35 %	<ul style="list-style-type: none"> Réduction des émissions de gaz à effet de serre Favoriser des partenariats 	50 %	<ul style="list-style-type: none"> Flux de trésorerie simples (BAIIA ajusté¹ moins les dépenses en immobilisations) Efficacité de l'intégration après l'acquisition Flux de trésorerie disponibles de TELUS² 	Évaluation par le chef de la direction et le comité de la rémunération des objectifs, des valeurs et d'autres considérations stratégiques
Tony Geheran	Excellence du service à la clientèle	10 %	Mobilisation	50 %	<ul style="list-style-type: none"> Indice expérience client³ Indice innovation et simplification numériques³ Indice de succès de la prestation de services³ 	40 %	<ul style="list-style-type: none"> Efficiences réalisées au chapitre des dépenses d'exploitation Pourcentage de connexion d'UGR⁴ et de renouvellements 	
Eros Spadotto	Stratégie de technologie et Transformation de l'entreprise	10 %	Mobilisation	50 %	<ul style="list-style-type: none"> Fiabilité et gestion des changements Capacité de livraison et innovation Sécurité et données Exploitation de la chaîne d'approvisionnement 	40 %	<ul style="list-style-type: none"> Contribution au BAIIA ajusté¹ Efficiences réalisées au chapitre des dépenses d'exploitation et des dépenses en immobilisations 	
François Gratton	TELUS Santé	15 %	Mobilisation	55 %	<ul style="list-style-type: none"> Utilisateurs de soins virtuels Transactions numériques Scripts de Pharmacie virtuelle Vies protégées 	30 %	<ul style="list-style-type: none"> Produits BAIIA 	
	TELUS Agriculture	10 %	Mobilisation	40 %	<ul style="list-style-type: none"> Abonnés logiciels Actifs sous gestion Taux de désabonnement brut 	50 %	<ul style="list-style-type: none"> Produits BAIIA Croissance au moyen de nouvelles acquisitions 	

1 Le BAIIA ajusté exclut les éléments ponctuels ou de nature inhabituelle qui ne reflètent pas nos activités courantes. Aux fins de déterminer les versements selon la carte de pointage de l'unité d'affaires, le BAIIA ajusté exclut également les gains immobiliers et divers autres éléments indépendants de notre volonté.

2 Les flux de trésorerie disponibles sont une mesure relative à la gestion du capital. Pour obtenir plus de précisions, veuillez vous reporter à la rubrique 11.1 du rapport de gestion annuel 2021 accessible sur le site de SEDAR au sedar.com.

3 Indices conçus à l'interne représentant divers points de référence et normes. Les cibles de rendement de ces indices étant sensibles du point de vue de la concurrence, elles ne sont pas communiquées en détail.

4 Unités génératrices de revenus (UGR) dont la connexion est facilitée par les unités d'affaires.

Une fois le rendement de l'unité d'affaires évalué, le chef de la direction et le comité de la rémunération évaluent le rendement personnel de chaque membre de l'EHD. Conformément à l'approche adoptée pour le chef de la direction, le rendement personnel de chaque membre de l'EHD est mesuré en fonction de notre modèle DRGE et reflète les résultats obtenus par chaque membre de l'EHD en fonction d'objectifs (*ce que* vous faites), de valeurs (*comment* vous le faites) et d'autres considérations stratégiques. Le chef de la direction et le comité de la rémunération utilisent cette évaluation pour ajuster à la hausse ou à la baisse le résultat de l'unité d'affaires pour obtenir le versement total de prime de rendement calculé en fonction du rendement personnel et de l'unité d'affaires.

Versements en 2021

La prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD de chaque membre de la haute direction ont été calculées selon les formules décrites aux pages 84 et 86. Se fondant sur le rendement de la société, selon les résultats de la carte de pointage de la société, ainsi que sur le rendement personnel réel de chaque membre de la haute direction, le comité de la rémunération a approuvé les primes de rendement annuelles et les attributions d'UARHD indiquées ci-après. La prime de rendement annuelle moyenne pour l'EHD s'est élevée à 51 pour cent de leurs salaires de base, dans chaque cas comparativement à une attribution cible de 50 pour cent.

	Doug French VPD et chef des services financiers	Tony Geheran VPD et chef de l'exploitation	Eros Spadotto VPD, Stratégie de technologie et transformation de l'entreprise	François Gratton VPD, TELUS Santé, TELUS Agriculture et TELUS Québec
Rendement de la société (pondération)	70 %	70 %	70 %	70 %
Coefficient multiplicateur du rendement de la société	100 %	100 %	100 %	100 %
Rendement personnel / de l'unité d'affaires (pondération)	30 %	30 %	30 %	30 %
Coefficient multiplicateur du rendement personnel / de l'unité d'affaires	115 %	120 %	100 %	100 %
Prime de rendement	359 219 \$	357 750 \$	675 000 \$ ¹	700 000 \$ ¹
en pourcentage du salaire de base (cible)	50	50	50	50
en pourcentage du salaire de base (réel)	52	53	100	100
Unités d'actions liées au rendement de la haute direction (UARHD)	359 219 \$	357 750 \$	s.o.	s.o.
en pourcentage du salaire de base (cible)	50	50	s.o.	s.o.
en pourcentage du salaire de base (réel)	52	53	s.o.	s.o.
Résultat du sommaire des talents	~Position de la RDT au troisième quartile ²	~Position de la RDT au 75 ^e centile ²	~Position de la RDT au deuxième quartile ²	~Position de la RDT au troisième quartile ²
Inciatifs à long terme ³	2 800 000 \$	2 800 000 \$	2 000 000 \$	2 200 000 \$
Pourcentage de la rémunération directe totale par rapport aux indices conçus à l'interne de la carte de pointage de la société ⁴	6,6	6,6	7,8	7,5

1 La prime de rendement annuelle a été versée entièrement en espèces.

2 La rémunération directe totale (RDT) comprend le salaire de base, la prime de rendement annuelle, les attributions d'UARHD et les incitatifs à long terme.

3 Composées à 50 pour cent d'UAI acquises en fonction du temps et à 50 pour cent d'UAI conditionnelles au rendement.

4 Les indices conçus à l'interne reflètent environ 55 pour cent de la carte de pointage de la société pour 2021.

Graphique du rendement et rémunération des MHDV

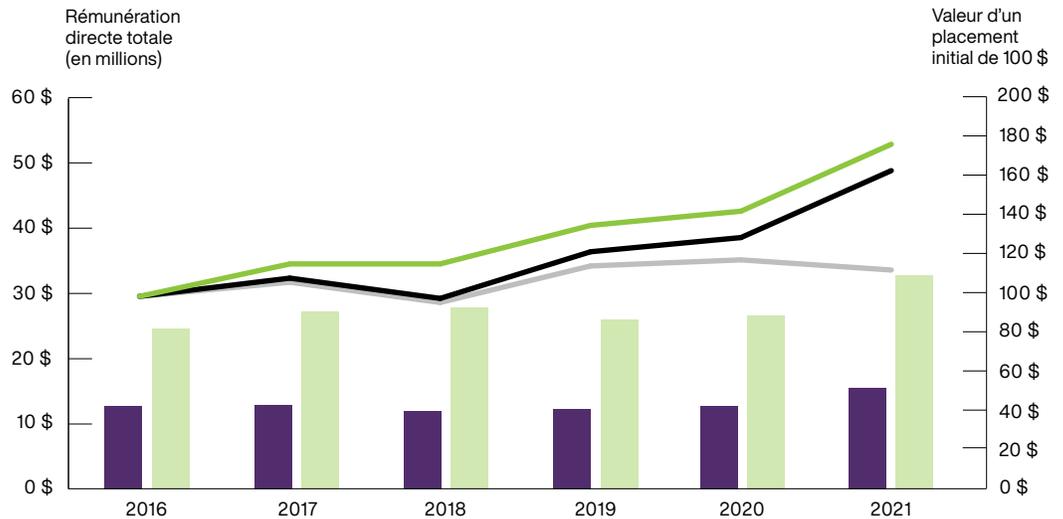
Le graphique suivant compare le rendement du cours de l'action de TELUS au rendement du marché boursier canadien (indice composé S&P/TSX), à un indice de référence du secteur (indice mondial services de télécommunications MSCI ou indice Télécommunications MSCI) et à la rémunération totale accordée à notre chef de la direction et à nos MHDV pour les cinq dernières années se terminant le 31 décembre 2021. L'indice Télécommunications MSCI est composé de 35 titres de sociétés de services de télécommunications de 18 pays où les marchés sont développés.

À des fins de comparaison, nous avons posé les hypothèses suivantes :

- Un placement initial de 100 \$ dans les actions de TELUS et les indices boursiers le 31 décembre 2016, les dividendes étant réinvestis au cours de la période
- La rémunération totale du chef de la direction et des MHDV de TELUS reflète les montants présentés dans le *Tableau récapitulatif de la rémunération*.

De 2016 à 2021, le rendement total pour les actionnaires de TELUS a été de **75 %** alors que le rendement de l'indice composé S&P/TSX a été de **62 %** (écart de rendement supérieur de TELUS de 21 %) et le rendement de l'indice Télécommunications MSCI a été de **13 %** (écart de rendement supérieur de TELUS de 477 %).

Au cours de la même période, la rémunération du chef de la direction de TELUS a augmenté de **30 %**.



— Actions de TELUS	100 \$	116 \$	116 \$	135 \$	142 \$	175 \$
— Indice composé S&P/TSX	100 \$	109 \$	99 \$	122 \$	129 \$	162 \$
— Indice Télécommunications MSCI	100 \$	107 \$	97 \$	115 \$	118 \$	113 \$
■ Rémunération directe totale du chef de la direction	12 131 966 \$	12 166 130 \$	11 439 333 \$	11 830 530 \$	11 993 210 \$	15 766 750 \$
■ Rémunération directe totale des MHDV ¹	23 382 212 \$	25 853 043 \$	26 411 526 \$	24 711 683 \$	25 311 676 \$	31 094 438 \$

¹ Comprend le chef de la direction, le chef des services financiers et les trois MHDV les mieux rémunérés, tels qu'ils sont communiqués dans la circulaire d'information de chaque année.

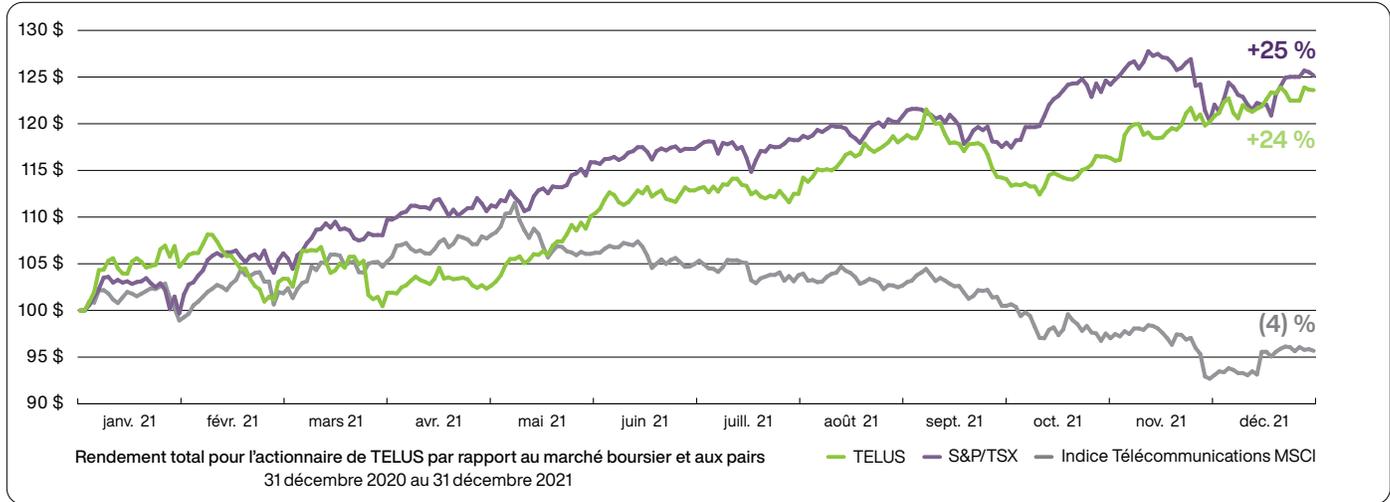
Comme il est indiqué ci-dessus et aux pages 104 et 105, le rendement des actions de TELUS a fortement surpassé celui de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice Télécommunications MSCI.

- Du 31 décembre 2016 au 31 décembre 2021, le rendement total pour l'actionnaire de TELUS sur cinq ans s'est élevé à 75 pour cent, comparativement à un rendement de 62 pour cent dans le cas de l'indice composé S&P/TSX et à un rendement de 13 pour cent pour l'indice Télécommunications MSCI
- Au cours de la même période, la rémunération directe totale du chef de la direction de TELUS a augmenté de 30 pour cent et la rémunération directe totale des cinq principaux MHDV a augmenté de 33 pour cent
- Le rendement total pour l'actionnaire de TELUS sur quatre ans, du 31 décembre 2016 au 31 décembre 2020, s'est établi à 42 pour cent, comparativement à 29 pour cent dans le cas de l'indice composé S&P/TSX et à 18 pour cent dans le cas de l'indice Télécommunications MSCI, alors que la rémunération directe totale du chef de la direction de TELUS a diminué de un pour cent au cours de la même période.

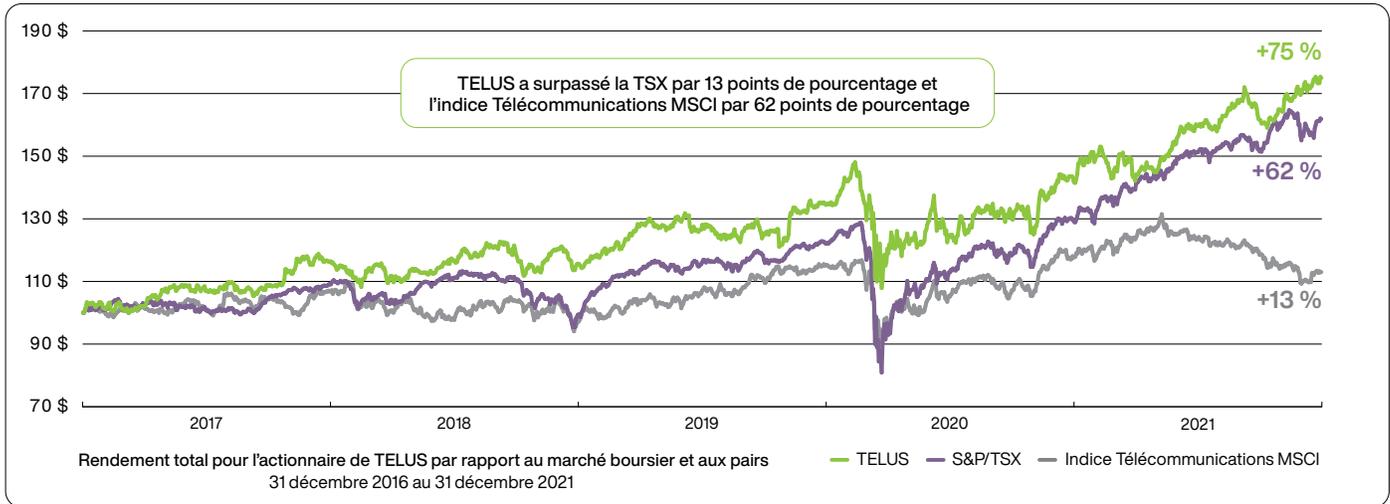
Rendement total pour l'actionnaire de TELUS en date du 31 décembre 2021

Les graphiques suivants comparent le rendement total pour l'actionnaire cumulatif des actions de TELUS au cours de diverses périodes avec le rendement total cumulatif de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice Télécommunications MSCI. Ceux taux de rendement illustrent l'hypothèse d'un placement initial de 100 \$ et du réinvestissement des dividendes, avec ajustements pour tenir compte des fractionnements des actions de TELUS à raison de deux pour une qui ont pris effet le 16 avril 2013 et le 17 mars 2020.

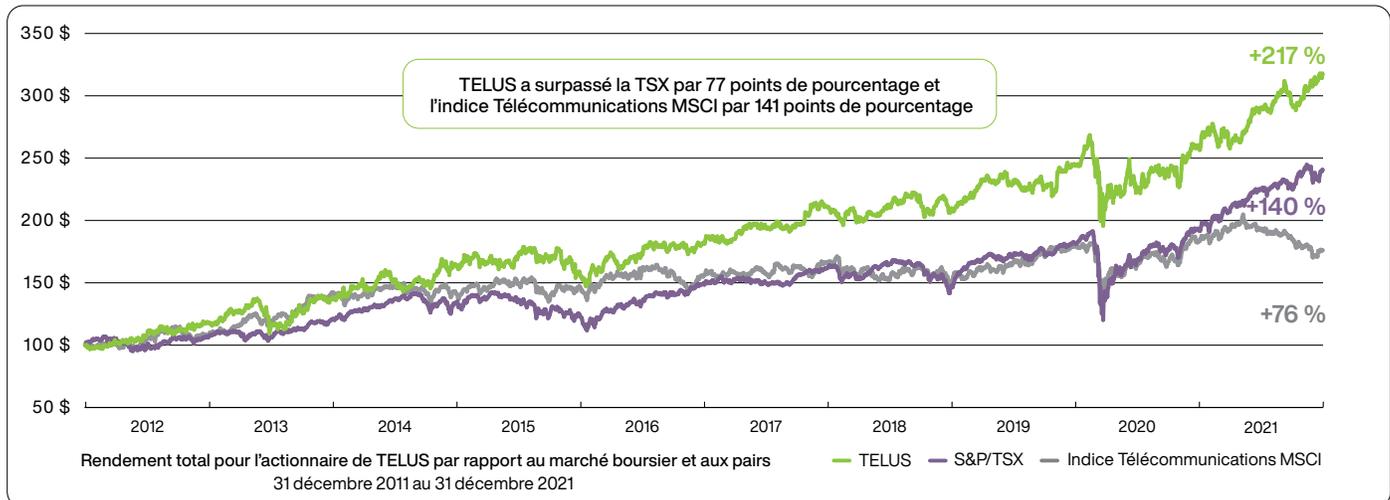
Rendement sur un an



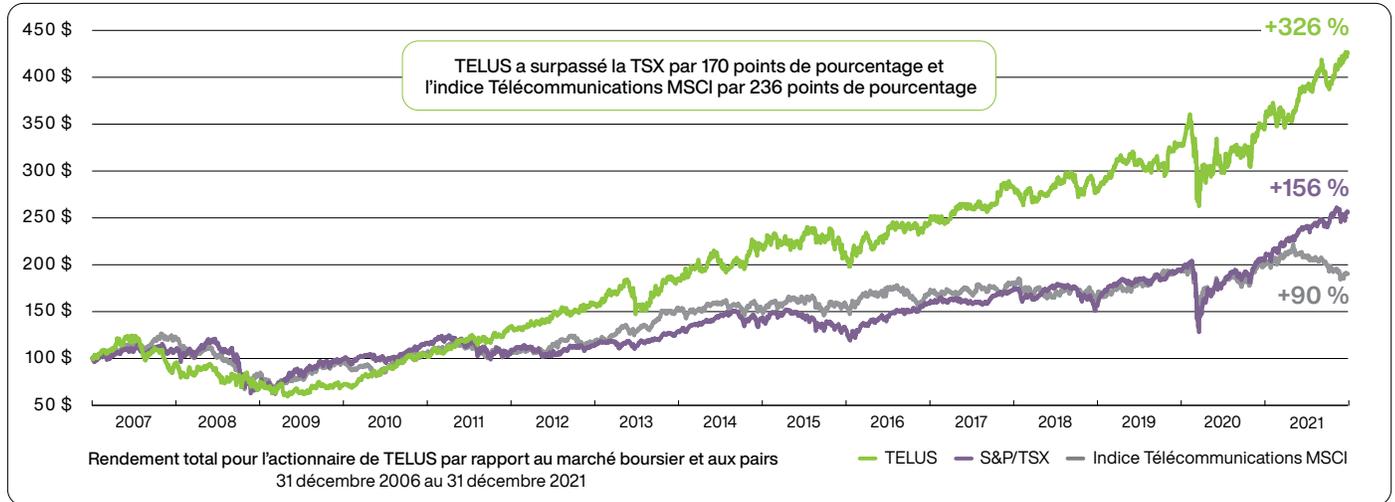
Rendement sur cinq ans



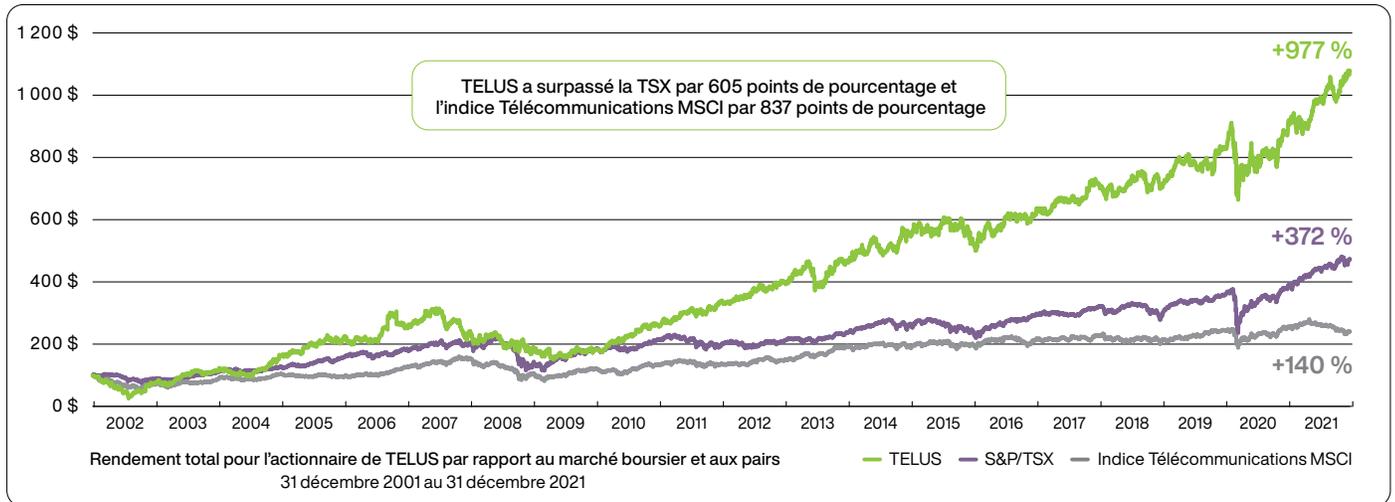
Rendement sur dix ans



Rendement sur quinze ans



Rendement sur vingt ans



Depuis 2000, TELUS a obtenu un rendement supérieur en moyenne de 69 points de pourcentage par rapport à un concurrent occupant le deuxième rang parmi les meilleures entreprises de télécommunications de chaque pays compris dans l'indice Télécommunications MSCI :

	Rang de TELUS parmi l'ensemble des entreprises de télécommunications titulaires	Avance dans les points de pourcentage par rapport à l'entreprise occupant le 2 ^e rang
2000 à 2004	#1	+15
2000 à 2005	#1	+56
2000 à 2006	#1	+60
2000 à 2007	#1	+10
2000 à 2008	#1	+30
2000 à 2009	#3	-
2000 à 2010	#1	+18
2000 à 2011	#1	+33
2000 à 2012	#1	+64
2000 à 2013	#1	+83
2000 à 2014	#1	+43
2000 à 2015	#2	-
2000 à 2016	#1	+1
2000 à 2017	#1	+97
2000 à 2018	#1	+118
2000 à 2019	#1	+132
2000 à 2020	#1	+170
2000 à 2021	#1	+169

Politique de récupération

Le 1^{er} janvier 2013, TELUS s'est dotée d'une politique de récupération qui lui permet de récupérer ou d'annuler une rémunération incitative ou différée versée à un membre de la haute direction dans les circonstances suivantes :

1. Une déclaration fautive ou trompeuse ou une erreur importante ont donné lieu à un retraitement des états financiers de TELUS
2. Un membre de la haute direction aurait reçu une rémunération incitative inférieure si elle avait été établie en fonction des résultats financiers retraités, et
3. L'inconduite du membre de la haute direction (comme la fraude, la malhonnêteté, la négligence volontaire ou une violation importante d'exigences prévues par la loi) a contribué à l'obligation de retraiter les états financiers.

Dans les circonstances décrites ci-dessus, le conseil peut annuler une partie ou la totalité de la rémunération suivante payée ou accordée à un membre de la haute direction à l'égard de l'exercice pour lequel les états financiers doivent être retraités ou exiger son remboursement à TELUS :

- la prime de rendement annuelle
- les options non acquises, les UARHD et les UAI
- les options acquises mais non exercées
- tout paiement en espèces et les actions reçus à l'exercice ou au rachat d'options, d'UARHD et d'UAI.

Le conseil peut chercher à récupérer cette rémunération si le retraitement des états financiers a lieu dans les 36 mois de la date initiale du dépôt des états financiers audités auprès des commissions des valeurs mobilières provinciales pertinentes.

Jusqu'à présent, TELUS n'a pas eu à récupérer de la rémunération aux termes de cette politique. De plus, TELUS n'a jamais auparavant été aux prises avec une situation où il aurait fallu récupérer la rémunération ou la rajuster si une politique de récupération avait été en place.

Exigence concernant l'actionnariat

L'exigence concernant l'actionnariat des membres de notre haute direction est en vigueur depuis plus d'une décennie, ce qui témoigne encore une fois de nos principes de rémunération visant à harmoniser les intérêts des membres de notre haute direction avec ceux de nos actionnaires.

Les membres de notre haute direction doivent détenir, directement ou indirectement, en propriété véritable un certain nombre d'actions de TELUS, selon les cibles qui correspondent à leur poste. Il s'agit d'une exigence plus rigoureuse que la pratique habituelle du marché, étant donné que nous n'incluons pas la valeur des options, des UARHD ni des UAI en cours lorsqu'il s'agit d'établir si l'exigence concernant l'actionnariat a été respectée. De notre avis, un membre de la haute direction qui achète des actions au moyen de ses propres fonds démontre de façon manifeste son engagement envers TELUS et notre succès futur.

Le tableau suivant résume les exigences concernant l'actionnariat pour le chef de la direction et l'EHD de TELUS :

	Lignes directrices concernant l'actionnariat (excluant les options, les UARHD et les UAI)
Chef de la direction	7 fois le salaire de base annuel, à atteindre dans les cinq ans de l'embauche ou de la promotion
EHD	3 fois le salaire de base annuel, à atteindre dans les cinq ans de l'embauche ou de la promotion

Nous exigeons que les membres de la haute direction qui ne satisfont pas à l'exigence concernant l'actionnariat reçoivent 50 pour cent de leur rémunération participative nette acquise (après impôt) sous forme d'actions plutôt qu'en espèces, à moins d'utiliser un autre moyen pour respecter cette exigence.

En outre, un membre de la haute direction doit conserver, un an après son départ, un nombre d'actions correspondant au nombre requis par l'exigence concernant l'actionnariat.

Pour harmoniser davantage la rémunération avec les intérêts des actionnaires, nous encourageons nos directeurs principaux d'un niveau inférieur à la haute direction (les employés aux postes de premier vice-président, de vice-président et de directeur) à s'engager à atteindre les cibles d'actionnariat suivantes :

	Lignes directrices concernant l'actionnariat (excluant les options, les UARD et les UAI)
Premiers vice-présidents	0,75 fois le salaire de base annuel, à atteindre dans les quatre ans de l'embauche ou de la promotion
Vice-présidents	0,50 fois le salaire de base annuel, à atteindre dans les quatre ans de l'embauche ou de la promotion
Directeurs	0,25 fois le salaire de base annuel, à atteindre dans les cinq ans de l'embauche ou de la promotion

En contrepartie de leur participation volontaire, les directeurs sont admissibles aux attributions annuelles d'incitatifs à moyen terme appelées unités d'actions liées au rendement de la direction (UARD). Les attributions d'UARD sont fondées sur les montants cibles annuels fixés par le chef de la direction pour chaque niveau de poste. À l'heure actuelle, ces cibles annuelles s'échelonnent entre 10 000 \$, dans le cas de directeurs, et 50 000 \$, dans le cas de premiers vice-présidents. Les attributions réelles sont ajustées à la hausse ou à la baisse par rapport à leur cible en fonction des coefficients multiplicateurs du rendement de la société, du rendement des unités d'affaires et du rendement personnel pour l'année de référence, de la même manière que les primes de

rendement annuelles sont ajustées. Ainsi, les attributions d'UARD réelles peuvent s'échelonner entre zéro (dans le cas d'un rendement inférieur à la norme) à 200 pour cent de la cible (dans le cas d'un rendement exceptionnel), avec une moyenne d'environ 100 pour cent.

Les UARD sont attribuées selon le plan UAR et sont similaires aux UARHD, sauf qu'elles ne sont pas réduites en cas de baisse du cours de l'action durant l'année de référence. Le tiers des UARD est acquis chaque année sur une période légèrement inférieure à trois ans. Si les directeurs n'atteignent pas les cibles d'actionariat dans les délais requis ou s'ils ne les maintiennent pas, ils ne sont pas admissibles aux attributions d'UARD.

Sommaire des avoirs en actions et du total des actions de la haute direction

Le tableau suivant dresse la liste du nombre et de la valeur des actions et du total des avoirs en capitaux propres (actions, UARHD et UAI, mais exception faite des options) que détenait chacun des MHDV au 31 décembre 2021. Il présente aussi un résumé du total des avoirs de chacun par rapport à son salaire de base en fin d'exercice annualisé relativement aux exigences concernant l'actionariat.

Nom	Salaire de base à la fin de l'exercice (\$)	Total des actions	Valeur des actions ¹ (\$)	Valeur des avoirs en actions en tant que multiple du salaire de base ²	Total des UARHD/UAI	Valeur des UARHD/UAI ¹ (\$)	Total des capitaux propres (actions/UARHD/UAI)	Valeur du total des capitaux propres ¹ (\$)	Valeur du total des capitaux propres en tant que multiple du salaire de base
Darren Entwistle	1 600 000	392 199	11 683 608	7,3	873 520	26 022 161	1 265 719	37 705 769	23,6
Doug French	700 000	101 246	3 016 108	4,3	225 187	6 708 321	326 433	9 724 428	13,9
Tony Geheran	700 000	106 626	3 176 390	4,5	224 881	6 699 205	331 507	9 875 595	14,1
Eros Spadotto	700 000	166 810	4 969 276	7,1	175 456	5 226 834	342 266	10 196 111	14,6
François Gratton	700 000	147 392	4 390 801	6,3	185 828	5 535 816	333 220	9 926 617	14,2

1 Le 31 décembre 2021, le cours de clôture des actions de TELUS à la TSX s'élevait à 29,79 \$.

2 Excluant les UARHD et les UAI, selon les exigences de TELUS.

Tous les MHDV continuent de satisfaire à l'exigence concernant l'actionariat en 2021.

Conclusion

Le comité de la rémunération est d'avis que le programme de la rémunération dans son ensemble est efficace pour attirer et retenir des membres de la haute direction et leur offrir l'orientation et la motivation nécessaires pour qu'ils contribuent de façon importante à la réussite future de TELUS et ainsi accroître la valeur pour ses actionnaires. Nous croyons aussi que la structure de notre programme de rémunération de la haute direction favorise une prise de risques adéquate.

Rapport signé par les membres du comité des ressources humaines et de la rémunération



Mary Jo Haddad (présidente)



Ray Chan



Kathy Kinloch



Christine Magee



John Manley



Marc Parent

Survol de la rémunération de la haute direction

Tableau récapitulatif de la rémunération

(\$)	Exercice	Salaire	Rémunération aux termes d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres						Rémunération totale
			Attributions fondées sur des actions ^{1,2,3}	Attributions fondées sur des options	Plans incitatifs annuels	Plans incitatifs à long terme	Valeur du régime de retraite	Autre rémunération ^{4,5}	
Darren Entwistle Président et chef de la direction	2021	1 543 750	13 111 500 ⁶	-	1 111 500	-	3 916 000 ⁷	140 133	19 822 883
	2020	1 031 250 ⁸	10 105 980 ⁶	-	855 980	-	1 167 000	126 763	13 286 973
	2019	1 375 000	9 727 765 ⁶	-	727 765	-	711 000	129 334	12 670 864
Doug French Vice-président à la direction (VPD) et chef des services financiers	2021	687 500	3 159 219	-	359 219	-	678 000 ⁷	253 500 ⁹	5 137 438
	2020	637 500	2 685 866	-	285 866	-	282 000	14 173	3 905 405
	2019	618 750	2 434 348	-	234 348	-	345 000	8 658	3 641 104
Tony Geheran VPD et chef de l'exploitation	2021	675 000	3 157 750	-	357 750	-	1 152 000 ⁷	274 664 ⁹	5 617 164
	2020	587 500	2 674 577	-	274 577	-	373 000	16 763	3 926 417
	2019	575 000	2 434 318	-	234 318	-	944 000	17 422	4 205 058
Eros Spadotto VPD, Stratégie de technologie et transformation de l'entreprise	2021	675 000	2 000 000	-	675 000 ¹⁰	-	1 053 000 ⁷	2 900 610 ¹¹	7 303 610
	2020	625 000	2 264 472	-	264 472	-	41 000	19 010	3 213 954
	2019	625 000	2 227 726	-	227 726	-	535 000	20 487	3 635 939
François Gratton VPD, TELUS Santé, TELUS Agriculture et TELUS Québec	2021	681 250	2 200 000	-	700 000 ¹⁰	-	1 598 000 ⁷	2 952 942 ¹¹	8 132 192
	2020	587 500	2 252 314	-	252 314	-	425 000	17 514	3 534 642
	2019	556 250	2 006 677	-	206 677	-	949 000	18 205	3 736 809

- 1 La valeur des attributions fondées sur des actions comprend les UARHD et les UAI. À compter de la circulaire d'information de 2022, la valeur des attributions d'UAI est présentée de façon à correspondre à l'année où elles ont été accordées. Dans les circulaires des années précédentes, les valeurs des UAI étaient présentées dans les années précédant leur attribution (par exemple, l'attribution des UAI de février 2021 a été incluse dans la rémunération de 2020). Cette modification a été principalement motivée par la transition de notre ancienne méthode d'évaluation du rendement (qui comprenait des éléments du rendement de l'année précédente) au modèle DRGE (qui est axé sur le futur). Les valeurs des UAI de février 2022 de Darren s'établissent à 12 700 000 \$ et celles de Doug et Tony, à 3 000 000 \$; ces attributions seront présentées en détail dans notre circulaire d'information de 2023. Il est à noter que nous présentons la valeur des attributions de l'année en cours (2022) à titre indicatif et exceptionnel, et afin de faciliter une comparaison adéquate d'une année à l'autre.
- 2 Pour 2021, les montants en dollars des UARHD ont été fixés par le comité de la rémunération et le conseil le 8 février 2022. Le nombre d'UARHD établi correspond au montant en dollars accordé divisé par le cours moyen pondéré des actions à la TSX pendant les 15 jours de bourse précédant soit le 1^{er} janvier, soit le 31 décembre de l'exercice précédent, selon le plus élevé des deux cours. Ces UARHD ont été attribuées le 25 février 2022 selon une valeur de 29,51 \$ l'unité, ce qui correspond à la juste valeur comptable.
- 3 Pour 2021, les montants en dollars des UAI ont été fixés par le comité de la rémunération et le conseil le 9 février 2021. Le nombre d'UAI établi correspond au montant en dollars accordé divisé par le cours moyen pondéré des actions à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant le 26 février 2021. Ces UAI ont été attribuées le 26 février 2021 selon une valeur de 25,80 \$ l'unité. Ce montant correspond à la juste valeur comptable des UAI acquises en fonction du temps (ce qui représente 50 pour cent de la valeur d'attribution totale des UAI) et des UAI conditionnelles au rendement en fonction de la tranche du total des connexions clients (TCC) (ce qui représentait 12,5 pour cent de la valeur d'attribution totale des UAI), en supposant un coefficient multiplicateur égal à la cible. La juste valeur comptable de la tranche des UAI conditionnelles au rendement fondées sur le rendement total pour l'actionnaire (RTA) relatif (ce qui représente 37,5 pour cent de la valeur d'attribution totale des UAI) correspondait à une estimation tenant compte d'un paiement variable, établie en ayant recours à la méthode Monte-Carlo.
- 4 La catégorie Autre rémunération comprend les avantages indirects, qui ont totalisé moins de 50 000 \$ pour tous les MHDV, sauf Darren. Les avantages indirects de Darren comprennent une indemnité pour véhicule de 40 800 \$ et une couverture médicale améliorée pour sa famille de 35 000 \$.
- 5 La catégorie Autre rémunération comprend les cotisations de l'employeur prévues au Régime d'actionnariat des employés et des concessions de télécommunications (y compris les montants majorés aux fins des taxes applicables).
- 6 Les UARHD de Darren sont habituellement versées en espèces, compte tenu de son actionnariat important.
- 7 Les MHDV ont connu une importante variation attribuable à des éléments rémunérateurs dans la valeur de leur régime de retraite en 2021, en raison d'augmentations des salaires fondées sur le marché qui étaient supérieures aux années précédentes. Comme les régimes de retraite à prestations déterminées de TELUS prévoient des prestations de retraite annuelles fondées sur les gains des membres au moment de la retraite, ces salaires plus élevés ont eu une incidence sur le calcul des gains moyens de fin de carrière en comparaison aux estimations de l'exercice antérieur.
- 8 Le salaire de base annuel de Darren en 2020 était de 1 375 000 \$; en 2020, Darren a décidé de renoncer à 25 pour cent de son salaire et le montant de cette renonciation a été donné afin de soutenir les travailleurs essentiels de première ligne en santé pendant la COVID-19 ainsi que les hôpitaux et les centres de santé communautaires et de soutenir les initiatives critiques de recherche sur la COVID-19.
- 9 La catégorie Autre rémunération comprend les UAI attribuées à Doug et à Tony à titre de membres du conseil de TELUS International.
- 10 Avec prise d'effet le 31 décembre 2021, les postes d'Eros et de François ont été abolis dans le cadre d'une restructuration, mais Eros et François demeurent des MHDV aux fins de la présente circulaire en raison de leurs rôles et rémunération en 2021. Les primes de rendement annuelles de ces deux MHDV ont été entièrement versées en espèces.
- 11 La catégorie Autre rémunération comprend les indemnités de départ payables à Eros et à François en raison de l'abolition de leurs postes dans le cadre d'une restructuration, avec prise d'effet le 31 décembre 2021. Pour obtenir plus de précisions sur les indemnités payables à la cessation d'emploi d'Eros et de François, veuillez vous reporter à la page 114.

Attributions au titre des plans incitatifs

Le tableau suivant récapitule toutes les attributions fondées sur des actions en cours qui sont détenues par chacun des MHDV au 31 décembre 2021. Nous soulignons qu'aucun des MHDV ne détient d'options depuis 2014.

Nom	Attributions fondées sur des actions ¹		
	Nombre d'actions ou d'unités d'actions non acquises	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions non acquises ² (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions acquises non payées ou distribuées (\$)
Darren Entwistle	873 520	26 022 161	-
Doug French	225 187	6 708 321	-
Tony Geheran	224 881	6 699 205	-
Eros Spadotto	175 456	5 226 834	-
François Gratton	185 828	5 535 816	-

1 Comprend les dividendes réinvestis ou les équivalents de dividende.

2 La valeur marchande ou de paiement tient compte de l'hypothèse que les attributions fondées sur des actions en cours (y compris les UAI conditionnelles au rendement, qui sont réputées avoir un facteur de rendement de 100 pour cent) sont acquises au 31 décembre 2021 à un prix de 29,79 \$, soit le cours de clôture des actions à la TSX le 31 décembre 2021.

Le tableau suivant récapitule la valeur de toutes les attributions fondées sur des actions acquises ou gagnées par chacun des MHDV durant l'exercice 2021. Les modalités de toutes les attributions en vertu d'un plan aux termes duquel des attributions fondées sur des actions sont accordées ou acquises sont décrites aux pages 120 à 122.

Nom	Attributions fondées sur des actions – valeur acquise durant l'exercice ¹ (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée durant l'exercice (\$)
Darren Entwistle	12 646 888	1 111 500
Doug French	3 378 498	359 219
Tony Geheran	3 355 525	357 750
Eros Spadotto	3 092 007	675 000 ²
François Gratton	2 851 161	700 000 ²

1 Les montants tiennent compte de la dernière tranche d'un tiers des UARHD et des UARD attribuées en 2019, de la deuxième tranche d'un tiers des UARHD attribuées en 2020, de la première tranche d'un tiers des UARHD attribuées en 2021, et des UAI attribuées en 2021, lesquelles ont toutes été acquises le 20 novembre 2021 au prix de 28,93 \$.

2 Avec prise d'effet le 31 décembre 2021, les postes d'Eros et de François ont été abolis dans le cadre d'une restructuration, mais Eros et François demeurent des MHDV aux fins de la présente circulaire en raison de leurs rôles et rémunération en 2021. Les primes de rendement annuelles de ces deux MHDV ont été entièrement versées en espèces.

Calcul du versement des UAI (attribuées en février 2019, acquises en novembre 2021)

Les UAI conditionnelles au rendement qui ont été attribuées en février 2019 ont été acquises le 20 novembre 2021. Le tableau suivant présente un résumé des résultats de TELUS et des facteurs de versement correspondants de ces UAI.

Paramètre	Résultat (au 30 septembre 2021)	Facteur de versement
Rendement total pour l'actionnaire relatif (RTA) (pondération de 75 %)	TELUS était au 61 ^e centile comparativement au groupe de référence	103,3 %
Total des connexions clients ¹ (TCC) (pondération de 25 %)	Le TCC de TELUS était composé de : <ul style="list-style-type: none"> Rendement de 2019 (33 %) : facteur de versement de 68,1 % Rendement de 2020 (33 %) : facteur de versement de 142,3 % Rendement de 2021 (33 %) : facteur de versement de 125,7 % 	112,0 %
Facteur de versement global		105,5 %

1 À compter de 2019, le TCC tient également compte de certaines connexions de l'indice des ajouts nets de la carte de pointage de la société.

Avantages sociaux et indirects

Comme il est mentionné à la page 83, TELUS offre aux membres de sa haute direction un régime d'avantages concurrentiel comprenant des assurances maladie et dentaire, une assurance vie, une assurance contre les accidents et les maladies graves, des assurances invalidité à court terme et à long terme, et des comptes de frais pour soins de santé. De plus, nous offrons à tous nos employés la possibilité d'acheter des actions de TELUS au moyen de retenues sur salaire régulières, avec cotisations de l'employeur à hauteur de 35 pour cent dans le cas des membres de la haute direction jusqu'à concurrence de 6 pour cent du salaire de base tel que le prévoit le Régime d'actionariat des employés. Tous les frais connexes devant être déclarés à l'égard des MHDV figurent dans le *Tableau récapitulatif de la rémunération* à la page 108.

Nous disposons de plusieurs politiques concernant les avantages indirects, que le comité de la rémunération examine régulièrement afin de s'assurer que ceux-ci demeurent appropriés. Les avantages indirects que nous offrons aux membres de la haute direction comprennent, par exemple, un régime de soins de santé qui leur est réservé, un compte d'avantages indirects flexibles ayant trait aux conseils en matière de finances et de retraite, à l'habillement et à d'autres articles, une indemnité pour véhicule et des services de télécommunications pour la résidence (tant à usage personnel que professionnel). Nous soulignons que nos MHDV se servent des avantages indirects de façon limitée.

Régimes de retraite de TELUS

Prestations du régime de retraite de TELUS

Les MHDV participent au programme de retraite à prestations déterminées de TELUS. Ce programme comporte un régime de retraite agréé contributif à prestations déterminées et le régime de retraite complémentaire (RRC) qui prévoit des prestations de retraite complémentaires pour les MHDV participants en sus du revenu qu'ils tirent des régimes de retraite agréés.

Le RRC complète le régime de retraite agréé en procurant une prestation totale à la retraite qui correspond à deux pour cent de la rémunération

moyenne ouvrant droit à pension du membre de la haute direction au cours des trois années consécutives durant lesquelles la rémunération a été la plus élevée, multipliée par le nombre total d'années décomptées (jusqu'à concurrence de 35 années). Ainsi, le plafond des prestations s'établit à 70 pour cent de la rémunération moyenne ouvrant droit à pension. La rémunération ouvrant droit à pension prévue par le RRC correspond au salaire de base du MHDV majoré de la prime de rendement réelle du MHDV, versée en espèces et en UARHD, jusqu'à concurrence de 100 pour cent du salaire. Le RRC, comme la plupart des régimes non agréés de cette nature, n'est pas capitalisé.

Les prestations aux termes des régimes de retraite agréés et du RRC sont payables du vivant du membre qui participe à ces régimes, les prestations payables au conjoint survivant étant ramenées à 60 pour cent à la suite du décès du membre.

Aux fins du régime de retraite de TELUS, l'âge normal de la retraite est de 65 ans, mais le membre peut prendre une retraite anticipée dès l'âge de 55 ans s'il compte au moins 10 années décomptées. Les prestations de retraite ne sont pas réduites si le membre prend sa retraite à partir de l'âge de 60 ans et compte au moins 15 années de service, ou à partir de l'âge de 55 ans si son âge et ses années de service totalisent au moins 80 (à l'exclusion, dans chaque cas, des années supplémentaires décomptées attribuées, le cas échéant). Sinon, la prestation annuelle est réduite de 0,5 pour cent par mois à compter soit de l'âge de 60 ans, soit de l'âge auquel le membre aurait été admissible à des prestations non réduites, selon la première éventualité, puis réduite de nouveau soit de 0,25 pour cent pour chaque mois où les années de service du membre (à l'exclusion des années supplémentaires décomptées attribuées) totalisent moins de 15 ans, soit de 0,25 pour cent pour chaque mois entre l'âge du membre et 65 ans, selon le nombre de mois le moins élevé.

Certains MHDV ont également droit à des prestations dans le cadre de régimes de retraite agréés à cotisations déterminées et de régimes non agréés à cotisations déterminées. Les tableaux suivants présentent un sommaire des prestations de retraite auxquelles les MHDV auraient droit.

Régimes à prestations déterminées

Nom	Nombre d'années décomptées	Prestations annuelles payables (\$)		Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$)	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées (\$)
		À la fin de l'exercice (c1)	À 65 ans (c2)	(d)	(e)	(f)	(g)
Darren Entwistle	26 années et 6 mois	1 503 000	1 825 000	28 832 000	3 916 000	(957 000)	31 791 000
Doug French	20 années	420 000	631 000	6 853 000	678 000	1 332 000	8 863 000
Tony Geheran	20 années et 3 mois	465 000	602 000	8 469 000	1 152 000	693 000	10 314 000
Eros Spadotto	26 années et 2 mois	594 000	707 000	11 617 000	1 053 000	214 000	12 884 000
François Gratton	20 années	380 000	695 000	7 758 000	1 598 000	145 000	9 501 000

Régimes à cotisations déterminées

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
(a)	(b)	(c)	(d)
Doug French	729 000	0	825 000
François Gratton	255 000	0	321 000

Attribution d'années supplémentaires décomptées

Le RRC permet à TELUS d'attribuer des années supplémentaires décomptées. Les contrats de travail conclus avec Darren et Eros prévoient l'accumulation de deux années décomptées aux termes du RRC pour chaque année complète de service durant les périodes indiquées à la page 114. Lorsque nous avons accordé des années supplémentaires décomptées, notre pratique était d'en limiter le nombre à cinq. Les années supplémentaires décomptées ne peuvent pas être prises en compte aux fins d'admissibilité à des prestations de retraite non réduites ou pour déterminer la réduction des prestations en vue d'une retraite anticipée et ne seront pas utilisées pour d'autres éléments non reliés à la retraite qui pourraient dépendre des années de service. Les années supplémentaires décomptées accumulées au 31 décembre 2021 sont incluses dans la colonne (b) du tableau *Régimes à prestations déterminées* à la page 110.

Reconnaissance des services passés

En 2008, TELUS a mis en œuvre un mécanisme afin de transférer les droits de certains membres de la haute direction, dont Eros, de leur régime de retraite à cotisations déterminées et REER collectif au régime de retraite agréé à prestations déterminées et au RRC. Des arrangements ont été pris pour reconnaître leurs années de service passées auprès de TELUS aux fins du RRC. En date du 1^{er} janvier 2017, Doug est devenu membre du RRC et les années de service qu'il a accumulées au sein de TELUS ont été reconnues aux termes du RRC. Tony et François sont devenus membres du RRC le 1^{er} janvier 2016, et les années de service qu'ils ont accumulées au sein de TELUS ont été reconnues aux termes du RRC.

Ces périodes de services passés sont incluses dans la colonne (b) du tableau *Régimes à prestations déterminées* à la page 110.

Obligation au titre des prestations accumulées

L'obligation au titre des prestations accumulées est calculée au moyen d'une méthode d'évaluation et d'hypothèses conformes aux derniers états financiers et est fondée sur des projections de rémunération ouvrant droit à pension et d'années décomptées jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite la plus rapprochée. Les hypothèses économiques principales sont présentées à la note 15, Avantages du personnel futurs, des notes annexes des états financiers consolidés audités de 2021. Les taux de mortalité après la retraite reposent sur les hypothèses de la table de mortalité CPM-2014 concernant le secteur privé, avec des projections générationnelles établies au moyen de l'échelle d'amélioration CPM-B. Des taux de mortalité avant la retraite et des taux d'invalidité de zéro ont été retenus. Avant la retraite, des taux de retraits (congrédiements et démissions) prévus dans le RCC de 10 pour cent par année ont été retenus.

Variation de l'obligation au titre des prestations accumulées attribuable à des éléments rémunérateurs et non rémunérateurs

La variation de l'obligation au titre des prestations accumulées attribuable à des éléments rémunérateurs comprend le coût du service des prestations de retraite, net des cotisations des employés, toute différence entre les revenus réels et estimatifs, et tout ajout d'un régime ou autre modification qui a un effet rétroactif.

La variation de l'obligation au titre des prestations accumulées attribuable à des éléments non rémunérateurs comprend trois parties :

- les intérêts sur l'obligation au titre des prestations accumulées
- la variation de l'obligation au titre des prestations accumulées attribuable à la modification des hypothèses, plus
- les cotisations de l'employé pour l'exercice.

Prestations annuelles payables

La colonne (c1) du tableau *Régimes à prestations déterminées* à la page 110 indique le montant qui serait payable en fonction des années décomptées déclarées à la colonne (b) et des gains ouvrant droit à pension à la fin du dernier exercice. La prestation de retraite illustrée est payable à l'âge de 65 ans. La colonne (c2) indique le montant qui serait payable à 65 ans en fonction des années décomptées, si le MHDV travaille jusqu'à 65 ans, et des gains ouvrant droit à pension à la fin du dernier exercice.

Exemples de calcul de prestations de retraite

Le tableau suivant indique le total des prestations de retraite annuelles payables aux termes des régimes de retraite agréés et du RRC, dans l'hypothèse d'une retraite à l'âge de 65 ans ou plus.

Tableau du régime de retraite 2021

Rémunération (\$)	Années de service				
	10	15	20	25	30
500 000	100 000	150 000	200 000	250 000	300 000
600 000	120 000	180 000	240 000	300 000	360 000
700 000	140 000	210 000	280 000	350 000	420 000
800 000	160 000	240 000	320 000	400 000	480 000
900 000	180 000	270 000	360 000	450 000	540 000
1 000 000	200 000	300 000	400 000	500 000	600 000
1 100 000	220 000	330 000	440 000	550 000	660 000
1 200 000	240 000	360 000	480 000	600 000	720 000
1 300 000	260 000	390 000	520 000	650 000	780 000
1 400 000	280 000	420 000	560 000	700 000	840 000
1 500 000	300 000	450 000	600 000	750 000	900 000
1 600 000	320 000	480 000	640 000	800 000	960 000
1 700 000	340 000	510 000	680 000	850 000	1 020 000
1 800 000	360 000	540 000	720 000	900 000	1 080 000
1 900 000	380 000	570 000	760 000	950 000	1 140 000
2 000 000	400 000	600 000	800 000	1 000 000	1 200 000
2 100 000	420 000	630 000	840 000	1 050 000	1 260 000
2 200 000	440 000	660 000	880 000	1 100 000	1 320 000
2 300 000	460 000	690 000	920 000	1 150 000	1 380 000
2 400 000	480 000	720 000	960 000	1 200 000	1 440 000

- La rémunération visée par le RRC pour chacun des MHDV participants correspond à son salaire indiqué dans le *Tableau récapitulatif de la rémunération*, augmenté de la somme de la prime de rendement qui lui est payée et des incitatifs à moyen terme qui lui sont attribués, jusqu'à concurrence d'une valeur maximale globale égale au double de son salaire de base.
- Les prestations aux termes des régimes de retraite agréés et du RRC sont payables du vivant du membre, les prestations payables au conjoint survivant étant ramenées à 60 pour cent.
- À la retraite avant l'âge de 65 ans, mais avec moins de 15 ans de service, les prestations seront réduites.
- Les prestations indiquées ci-dessus ne sont pas réduites en raison de versements du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec.

Contrats de travail

Les contrats de travail que TELUS a conclus avec chacun des MHDV actifs sont à durée indéterminée. Outre la rémunération, les contrats portent sur les principales modalités suivantes (au 31 décembre 2021).

Indemnité de départ

L'emploi d'un membre de la haute direction peut prendre fin à la suite de : la démission du membre de la haute direction; de son congédiement motivé par TELUS; de son congédiement non motivé par TELUS; de son départ à la retraite; ou de son invalidité ou de son décès.

Le tableau qui suit résume le traitement des composantes de notre programme de rémunération de la haute direction dans le cadre des divers scénarios de cessation d'emploi et d'un changement de contrôle et, s'il y a lieu, les avantages ou les versements supplémentaires accordés aux MHDV suivant une telle cessation d'emploi. Les droits figurent dans le contrat de travail de chaque MHDV et/ou dans les documents relatifs au plan d'unités d'actions liées au rendement (plan UAR) et au plan d'unités d'actions incessibles (plan UAI).

	Rémunération annuelle en espèces (indemnité de départ)		Incitatifs à moyen terme	Incitatifs à long terme	Avantages sociaux et accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension
	Salaire de base	Prime	UARHD et UARD	UAI ¹	
Démission	Cessation du salaire ²	Perdue	Les UARHD et UARD acquises sont payées dans les 60 jours; les UARHD et UARD non acquises sont immédiatement perdues	Les UAI acquises sont payées dans les 60 jours; les UAI non acquises sont immédiatement perdues	Cessation des avantages sociaux et de l'accumulation d'années de service ouvrant droit à pension
Congédiement motivé	Cessation du salaire	Perdue	Les UARHD et UARD acquises et non acquises sont immédiatement perdues	Les UAI acquises et non acquises sont immédiatement perdues	Cessation des avantages sociaux et de l'accumulation d'années de service ouvrant droit à pension
Congédiement non motivé	Droit à 18 mois de salaire (trois mois dans le cas du chef de la direction), payable dans les 30 jours du congédiement	Droit à 50 pour cent du salaire de base pour 18 mois au lieu de la prime de rendement annuelle (60 pour cent du salaire de base pour trois mois dans le cas du chef de la direction), payable dans les 30 jours du congédiement	Les UARHD et UARD acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours ³	Les UAI acquises sont payées dans les 60 jours; les UAI non acquises sont immédiatement perdues	Avantages sociaux fournis pendant 18 mois (trois mois pour le chef de la direction) ⁴ . Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension, sauf aux termes des régimes de retraite enregistrés
Départ à la retraite	Cessation du salaire	Droit à un montant égal à la tranche en espèces de la cible de prime de rendement calculée au prorata jusqu'à la date de la retraite (50 pour cent du salaire de base, 60 pour cent pour le chef de la direction)	Les UARHD et UARD acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours ³	Les UAI acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours; dans le cas des UAI conditionnelles au rendement, le paiement a lieu à la date d'évaluation initiale ³	Cessation des avantages sociaux et de l'accumulation d'années de service ouvrant droit à pension ⁵
Invalidité	Droit au salaire de base pour une période de 18 mois (24 mois pour le chef de la direction) ainsi qu'à toute prime de rendement annuelle qui lui aurait été payable au cours de cette période, calculée au prorata pour toute période au cours de laquelle des prestations d'invalidité ou d'autre revenu d'emploi sont reçus		Les UARHD et UARD acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours ³	Les UAI acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours; dans le cas des UAI conditionnelles au rendement, le paiement a lieu à la date d'évaluation initiale ³	Cessation des avantages sociaux et de l'accumulation d'années de service ouvrant droit à pension ⁶
Décès	Cessation du salaire	Droit à un montant égal à la tranche en espèces de la prime de rendement cible calculée au prorata jusqu'à la date du décès (50 pour cent du salaire de base, 60 pour cent pour le chef de la direction)	Les UARHD et UARD acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours ³	Les UAI acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours; le versement est fixé à 100 pour cent de la cible pour les UAI conditionnelles au rendement ³	Cessation des avantages sociaux et de l'accumulation d'années de service ouvrant droit à pension ⁷
Changement de contrôle ⁸	Cessation du salaire	Perdue	Les UARHD non acquises sont acquises immédiatement	Les UAI non acquises sont acquises immédiatement	Cessation des avantages sociaux et de l'accumulation d'années de service ouvrant droit à pension

1 Seules les UAI sont indiquées comme incitatifs à long terme, car il n'y a actuellement aucun MHDV qui détient des options en cours.

2 Un membre de la haute direction est tenu de donner un préavis d'au moins trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut mettre fin à l'emploi du membre de la haute direction avant l'expiration de la période d'avis, auquel cas le membre de la haute direction a droit à son salaire de base calculé au prorata pour la période allant de la cessation de l'emploi par TELUS à la fin de la période d'avis.

3 En cas de congédiement non motivé ou de départ à la retraite, d'invalidité ou de décès le dernier jour de l'exercice ou après cette date, le membre de la haute direction a droit à un montant à l'égard de ses UARHD, de ses UARD et de ses UAI pour l'exercice en question.

4 Les avantages sociaux qui se poursuivent sont notamment les suivants : assurances santé et dentaire, reclassement externe, part de l'employeur de la cotisation au régime d'achat d'actions des employés (35 pour cent d'un maximum de six pour cent du salaire de base et de la prime de rendement annuelle), concession de télécommunications, avantages indirects flexibles, assurance médicale améliorée pour le membre de la haute direction et sa famille et utilisation d'un véhicule en location (indemnité pour automobile mensuelle dans le cas du chef de la direction).

5 Le membre de la direction aurait droit à ses prestations de retraite, le cas échéant, conformément aux modalités de son régime de retraite et des autres programmes ou politiques de TELUS qui lui sont applicables en tant qu'employé retraité et qui sont en vigueur au moment de son départ à la retraite.

6 Le membre de la haute direction aurait droit à des prestations d'invalidité, le cas échéant, conformément aux modalités des programmes ou des politiques de TELUS qui lui sont applicables et qui sont en vigueur au moment de la cessation de travail pour cause d'invalidité.

7 La succession du membre de la haute direction a droit à tout avantage qui lui est payable ou dû à compter de la date de son décès, conformément aux modalités de tout régime d'avantages ou de retraite applicable.

8 Aucun montant supplémentaire n'est payable uniquement en raison d'un changement de contrôle. Sauf dans le cas de Darren, les contrats de travail des MHDV ne contiennent aucune disposition concernant un changement de contrôle éventuel, sauf celui de Darren, qui comporte une disposition de changement de contrôle à deux événements déclencheurs lui donnant droit à une indemnité de départ de 24 mois et de deux fois la tranche en espèces de sa prime de rendement annuelle cible en cas de congédiement non motivé ou de démission dans les deux ans suivant la date d'un changement de contrôle. Les options, UARHD et UAI non acquises peuvent, à l'appréciation du conseil, être acquises au moment d'un changement de contrôle. Si elles ne le sont pas, toutes les options, UARHD et UAI non acquises émises avant le changement de contrôle ou leurs titres de remplacement seront acquis immédiatement en cas de congédiement non motivé dans les deux années suivant le changement de contrôle (y compris les UAI conditionnelles au rendement, qui sont alors réputées avoir un facteur de rendement de 100 pour cent).

Changement de contrôle

Le plan d'options de la direction, le plan UAR et le plan UAI contiennent des dispositions concernant un changement de contrôle qui s'appliquent à tous les membres de l'équipe TELUS, dont les MHDV. Dans ces plans, un changement de contrôle est défini comme suit :

- l'acquisition, par une ou plusieurs personnes agissant de concert, de plus de 50 pour cent de la valeur des actifs consolidés de TELUS
- une offre publique d'achat en bonne et due forme visant les actions de TELUS
- l'acquisition, par une ou plusieurs personnes agissant de concert, de plus de 35 pour cent des actions de TELUS
- une restructuration, une restructuration du capital, une fusion, un arrangement, un transfert, une vente, un regroupement d'entreprises ou une autre opération semblable qui ferait en sorte que les actionnaires de TELUS avant l'opération détiendraient collectivement moins de 50 pour cent des titres avec droit de vote de l'entité prorogée
- une restructuration, une restructuration du capital, une fusion, un arrangement, un transfert, une vente, un regroupement d'entreprises ou une autre opération semblable à l'égard de laquelle le conseil adopte une résolution confirmant qu'un changement de contrôle s'est produit.

Confidentialité et non-concurrence

Le contrat de travail de chaque MHDV contient une interdiction de divulguer et d'utiliser de façon inappropriée des renseignements confidentiels, ainsi qu'une clause de non-concurrence d'une durée de un an suivant la date de cessation d'emploi, sauf celui de Darren, dont la clause de non-concurrence est d'une durée de deux ans suivant la date de cessation d'emploi.

Les paiements et les avantages décrits dans le tableau à la page 113 sont fonction du respect par chaque MHDV des obligations après la fin de leur emploi prévues dans leur contrat de travail respectif, y compris le respect des dispositions en matière de confidentialité, qui n'ont pas de durée limitée. Une violation de ces dispositions contractuelles entraînera l'annulation immédiate de tout droit à une rémunération qui n'a pas encore été versée ou fournie aux termes de leur contrat de travail, sauf dans la mesure où cette rémunération doit être versée en vertu du Code canadien du travail.

Années de service ouvrant droit à pension supplémentaires

Au 31 décembre 2021, les contrats de travail de Darren et d'Eros prévoient qu'ils accumuleront deux années de service ouvrant droit à pension aux termes du RRC pour chaque année complète de service pour les périodes indiquées ci-après. Toutefois, nous n'accordons aucune année de service supplémentaire effective aux dirigeants, et si nous accordons des années supplémentaires ouvrant droit à pension, elles ne dépassent pas cinq ans. Les années de service supplémentaires ne peuvent pas être comptabilisées aux fins de l'admissibilité à des prestations de retraite anticipée non réduites et ne seraient pas utilisées pour d'autres éléments non reliés à la retraite qui pourraient dépendre des années de service. Leurs contrats de travail prévoient de tels arrangements.

Membre de la haute direction visé	Période d'emploi
Darren Entwistle	1 ^{er} septembre 2006 au 1 ^{er} septembre 2011
Eros Spadotto	1 ^{er} janvier 2008 au 1 ^{er} janvier 2013

Calcul des avantages en cas de cessation d'emploi

Conformément aux traitements de la rémunération dans le cadre des divers scénarios de cessation d'emploi présentés à la page 113, le tableau qui suit présente les montants supplémentaires possibles qui pourraient être payables à chaque MHDV actif, en supposant une cessation d'emploi au 31 décembre 2021 (et en fonction d'un cours de clôture des actions de 29,79 \$). Les montants qui seraient réellement versés à un MHDV ne peuvent être calculés qu'au moment d'un événement de cessation d'emploi réelle et pourraient différer des montants indiqués dans le tableau ci-après.

Ce tableau ne tient pas compte des résultats de la cessation d'emploi d'Eros Spadotto et de François Gratton, dont les postes ont été abolis avec prise d'effet le 31 décembre 2021 dans le cadre d'une restructuration. Aux termes de leurs ententes de cessation d'emploi, les indemnités de départ d'Eros et de François ont été augmentées pour passer de 18 mois à 24 mois de salaire et de primes de rendement pour refléter leurs 25 et 20 années de service, respectivement, et les UAI de François qui devaient être acquises en 2022 seront payées en décembre 2022. Les montants réels des indemnités de départ d'Eros et de François sont présentés dans le *Tableau sommaire de la rémunération* à la page 108.

(\$)	Rémunération annuelle en espèces		Incitatifs à moyen terme	Incitatifs à long terme	Avantages sociaux	Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	Total
	Salaire de base	Prime	UARHD	UAI			
Darren Entwistle – Président et chef de la direction							
Démission	-	-	-	13 011 080 ¹	-	-	13 011 080
Congédiement motivé	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement non motivé (3 mois)	400 000	240 000	-	13 011 080 ¹	79 066	300 000	14 030 146
Retraite	-	960 000	-	13 011 080	-	-	13 971 080
Invalidité (24 mois)	3 200 000	1 920 000	-	13 011 080	-	-	18 131 080
Décès ²	-	960 000	-	26 022 161	-	-	26 982 161
Changement de contrôle ³	3 200 000	1 920 000	-	26 022 161	-	-	31 142 161
Doug French – VPD et chef des services financiers							
Démission	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement motivé	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement non motivé (18 mois)	1 050 000	525 000	331 295	-	200 222	734 000	2 840 517
Retraite	-	350 000	331 295	3 188 513	-	-	3 869 808
Invalidité (18 mois)	1 050 000	525 000	331 295	3 188 513	-	-	5 094 808
Décès ²	-	350 000	331 295	6 377 026	-	-	7 058 321
Changement de contrôle ³	-	-	331 295	6 377 026	-	-	6 708 321
Tony Geheran – VPD et chef de l'exploitation							
Démission	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement motivé	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement non motivé (18 mois)	1 050 000	525 000	322 179	-	207 238	764 000	2 868 417
Retraite	-	350 000	322 179	3 188 513	-	-	3 860 692
Invalidité (18 mois)	1 050 000	525 000	322 179	3 188 513	-	-	5 085 692
Décès ²	-	350 000	322 179	6 377 026	-	-	7 049 205
Changement de contrôle ³	-	-	322 179	6 377 026	-	-	6 699 205

- En cas de démission ou de congédiement non motivé, les ILT de Darren pourront être traitées comme s'il avait pris sa retraite. Par conséquent, toutes les UAI acquises en fonction du temps en cours seront payées dans les 60 jours de la date de cessation d'emploi, et les UAI conditionnelles au rendement en cours seront payées après la date d'évaluation conformément au plan et au calendrier d'acquisition initial.
- Les montants payables sont établis selon l'hypothèse que les attributions fondées sur des actions en cours (y compris les UAI conditionnelles au rendement, qui sont réputées avoir un ratio de rendement de 100 pour cent) sont acquises au décès en date du 31 décembre 2021.
- Les montants payables sont établis selon l'hypothèse que les attributions fondées sur des actions en cours (y compris les UAI conditionnelles au rendement, qui sont réputées avoir un facteur de rendement de 100 pour cent) sont acquises au moment d'un changement de contrôle en date du 31 décembre 2021. Dans le cas de Darren, les montants payables sont établis selon l'hypothèse qu'il est mis fin à son emploi sans motif valable ou que ce dernier choisit de démissionner dans les deux années suivant la date d'un changement de contrôle, ce qui lui donne droit à une indemnité de départ de 24 mois et à deux fois un montant égal à la tranche en espèces de sa prime de rendement annuelle cible.

Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de TELUS

La société compte divers plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres qui correspondent aux mécanismes de rémunération en titres qui sont définis par la Bourse de Toronto (TSX). Afin de simplifier les choses, la présente rubrique regroupe l'ensemble de ces plans et met en

évidence leurs principales caractéristiques et leurs incidences au moyen de tableaux. De plus amples renseignements sur chacun des plans sont donnés à la suite de chaque tableau.

Survol des plans fondés sur des titres de capitaux propres de TELUS

Nom	Type de plan		Nouvelles attributions de titres de capitaux propres	Titres de TELUS nouvellement émis
	Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	Autre		
Plan d'options sur actions de la direction de TELUS (plan d'options de la direction)	X		Oui	Oui
Plan d'unités d'actions différées des administrateurs (plan UAD)	X		Oui	Oui
Plan d'unités d'actions liées au rendement (plan UAR)	X		Oui	Oui
Plan d'unités d'actions incessibles (plan UAI)	X		Oui	Oui

Le tableau suivant fait état de renseignements en date du 31 décembre 2021 sur les actions de la société pouvant être émises aux termes du plan d'options de la direction, du plan UAD, du plan UAR et du plan UAI, qui sont actuellement les seuls plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de

TELUS (mécanismes de rémunération en titres au sens des règles de la TSX). Au 31 décembre 2021, la dilution découlant de l'ensemble des actions réservées aux fins d'émission à l'exercice des options représentait environ 8,38 pour cent de la totalité des actions en circulation.

Type de plan	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options, des bons de souscription et des droits en cours A	Prix d'exercice moyen pondéré des options, des bons de souscription et des droits en cours (\$) B	Nombre de titres restant à émettre aux termes des plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (sauf les titres inclus dans la colonne A) C
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	11 116 787	22,04 ¹	103 747 418
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres	-	-	-
Total	11 116 787	-	103 747 418

¹ Vise les options attribuées dans le cadre du plan d'options de la direction uniquement.

Plan d'options sur actions de la direction de TELUS

Le plan d'options de la direction est le seul plan de rémunération fondé sur des capitaux propres de la société en vertu duquel TELUS peut continuer d'accorder des options.

Survol du plan d'options de la direction

Modalités	Description
Participants	Employés admissibles (surtout des dirigeants, des directeurs principaux et des membres clés du personnel de direction), comme le décide le comité des ressources humaines et de la rémunération (le comité de la rémunération)
Durée	Durée maximale de 10 ans à compter de la date d'attribution. Ces dernières années, des options ont été attribuées avec une durée de sept ans. La durée de l'option est automatiquement prolongée si l'option expire pendant une période d'interruption des opérations
Expiration	À moins que le comité de la rémunération n'en décide autrement, les options expirent à la première des éventualités suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • La démission du participant (pour un motif autre que la retraite ou l'incapacité), qu'elles soient acquises ou non • Quatre-vingt-dix jours après un congédiement non motivé, lorsqu'elles sont acquises • Le congédiement non motivé, lorsqu'elles ne sont pas acquises • Le congédiement motivé du participant, qu'elles soient acquises ou non • Douze mois après le décès du participant, dans le cas d'options acquises au décès ou qui deviendront acquises dans les douze mois du décès; les droits sur toute option non acquise après ce délai sont perdus • La date d'expiration prévue de l'option (s'applique à la retraite et à la cessation d'emploi en raison d'une incapacité)
Acquisition	Déterminée au moment de l'attribution. Depuis 2003, la plupart des attributions sont acquises en bloc trois ans après la date d'attribution
Prix d'exercice	Moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions sous-jacentes à la TSX (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) pendant les cinq jours de bourse précédant la date d'attribution
Changement de contrôle	Oui. Se reporter à la page 114
Politique de récupération	Les attributions d'options au président et chef de la direction (le chef de la direction) et aux vice-présidents à la direction (VPD), ainsi que les actions et/ou les espèces versées à l'exercice ou à la remise et à l'annulation de ces options sont susceptibles de faire l'objet d'une annulation, d'un remboursement, d'une rescision, d'une récupération ou d'une autre mesure conformément aux modalités d'une politique de récupération adoptée par la société, mais seulement dans le cas des options accordées à compter du 1 ^{er} janvier 2013 ou de la date à laquelle une telle personne a été nommée pour la première fois chef de la direction ou VPD, si cette date est postérieure. Se reporter à la page 106 pour obtenir plus de renseignements sur la politique de récupération
Cession	Non cessibles
Effet d'une période d'interdiction des opérations	Si un paiement doit avoir lieu au cours d'une période d'interdiction des opérations, le paiement peut être reporté jusqu'à 14 jours suivant le dernier jour de la période ou le dernier jour de la période au cours de laquelle le paiement devait être effectué au départ, selon la dernière de ces éventualités, mais en aucun cas plus tard que le 31 décembre de la deuxième année suivant l'année de l'attribution.
Restrictions en matière de propriété	<ul style="list-style-type: none"> • Le nombre total d'actions pouvant être émises en faveur d'un participant donné aux termes de ce plan, conjointement avec toutes les autres actions pouvant être émises à ce participant aux termes de tous les mécanismes de rémunération en titres de TELUS (selon la définition de la TSX), ne peut représenter plus de cinq pour cent des actions émises et en circulation à la date d'attribution de l'option • Le nombre total d'actions émises aux initiés au cours de toute période de un an, aux termes de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation • Le nombre total d'actions pouvant être émises aux initiés en tant que groupe aux termes de ce plan, avec les actions pouvant être émises aux initiés aux termes de tous les mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation • La majorité des options attribuées aux termes de ce plan ne peuvent être attribuées à des initiés
Nombre total d'actions réservées aux fins d'émission à l'exercice d'autres options au 31 décembre 2021	La société a actuellement 90 032 122 actions réservées aux fins d'émission à l'exercice d'autres options, représentant 6,57 pour cent des actions émises et en circulation
Options en cours au 31 décembre 2021	3 050 300
Nombre d'options détenues par des dirigeants au 31 décembre 2021	0
Nombre maximal d'actions pouvant être émises aux termes du plan	93 082 422 actions représentant 6,79 pour cent des actions émises et en circulation
Taux d'épuisement annuel	Zéro pour cent pour 2019; 0,25 pour cent pour 2020; et 0,02 pour cent pour 2021 ¹

¹ Le taux d'épuisement annuel des options est calculé comme suit : nombre d'options attribuées au cours d'une année divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation au cours de l'année en question. Aucune option n'a été attribuée en 2019. Pour 2020 : 3 171 600 / 1 275 456 943 = 0,25 %. Pour 2021 : 324 900 / 1 345 725 003 = 0,02 %.

L'objectif du plan d'options de la direction est de promouvoir le maintien en poste des employés de direction clés, d'aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires et d'offrir une rémunération incitative fondée sur la valeur des actions de TELUS.

Autres caractéristiques

Le plan d'options de la direction contient deux méthodes différentes suivant lesquelles les options exercées peuvent être réglées en espèces plutôt qu'en actions, ce qui réduit le nombre d'actions devant être émises et la dilution pour les actionnaires. Ces deux différentes méthodes, mises en place à différents moments, s'appliquent à différents groupes d'options émises dans le cadre du plan d'options de la direction et contiennent des modalités différentes. Les dispositions relatives au règlement en capitaux propres net sont présentées ci-après. Le plan d'options de la direction permet également un règlement en espèces, qui autorise la société à attribuer des options permettant au porteur d'échanger une option contre des actions dont la valeur marchande courante est égale au montant de l'excédent du cours courant d'une action sur le prix d'exercice de l'option. Toutefois, la société n'attribue pas ces types d'options.

Dispositions relatives au règlement en capitaux propres net

Dans le cas de certaines options désignées par la société au moment de leur attribution ou avant, la société peut choisir de faire échanger les options contre un droit du titulaire des options de recevoir des actions en règlement des options échangées. On obtient le nombre d'actions devant être émises en multipliant i) le nombre d'options exercées par ii) le résultat obtenu lorsque la différence entre le cours des actions sous-jacentes aux options au moment de l'exercice et le prix d'exercice est divisée par le cours des actions. Le cours à cette fin est le cours moyen à la TSX le dernier jour de bourse avant le jour de l'exercice. Les options ainsi échangées sont annulées, et le nombre d'actions déterminé par la différence entre le nombre d'options échangées et le nombre d'actions émises à l'occasion de cet échange est alors rajouté aux actions réservées aux fins du plan d'options de la direction.

Changement de contrôle

Le plan d'options de la direction contient des dispositions en cas de changement de contrôle. L'acquisition des options est assujettie à des dispositions de changement de contrôle à deux événements déclencheurs, à moins que le conseil ne décide de prendre une autre mesure.

L'expression changement de contrôle désigne : i) la vente de plus de 50 pour cent des actifs consolidés de TELUS à des personnes qui ne sont pas membres du groupe de TELUS; ii) une offre publique d'achat en bonne et due forme visant les titres avec droit de vote de TELUS; iii) toute acquisition de 35 pour cent ou plus des titres avec droit de vote de TELUS (à l'exception des acquisitions effectuées par une filiale, la société ou un preneur ferme); iv) toute opération visant la société, ses filiales ou ses actionnaires suivant laquelle les personnes qui étaient les porteurs inscrits des titres avec droit de vote de la société immédiatement avant l'opération détiennent moins de 50 pour cent des titres avec droit de vote de la société ou de toute entité prorogée; ou v) toute opération que le conseil considère comme un changement de contrôle.

Toutefois, à moins que le conseil n'en vienne à une autre conclusion, toute opération suivant laquelle les personnes qui étaient les porteurs inscrits des titres avec droit de vote de la société immédiatement avant l'opération détiennent en propriété véritable essentiellement le même nombre de titres

dans une entité qui est propriétaire, directement ou indirectement, de la totalité ou de la quasi-totalité des actifs de la société et de ses filiales immédiatement après cette opération ne constitue pas un changement de contrôle. La quasi-totalité des actifs désigne des actifs dont la valeur correspond à plus de 90 pour cent de la juste valeur marchande des actifs de la société et de ses filiales après consolidation.

Si le conseil n'avance pas l'acquisition des options non acquises ou des options de remplacement en cas de changement de contrôle, alors les options émises avant le changement de contrôle ou leurs titres de remplacement à tout participant i) qui est congédié sans motif valable ou ii) qui décède dans les deux années suivant le changement de contrôle alors qu'il est toujours un employé, seront immédiatement acquis et pourront dès lors être exercés i) pendant une période de 90 jours suivant la fin de l'emploi ou ii) pendant une période de 12 mois suivant le décès, selon le cas. Autrement, suivant un changement de contrôle, le conseil peut prendre une ou plusieurs des mesures suivantes : i) faire en sorte que les options soient prises en charge ou soient remplacées par des options semblables par l'initiateur de l'offre ou une entité prorogée, sous réserve du respect de certains critères établis; ii) avancer la date d'acquisition des options; iii) établir le cours du marché aux fins de prendre d'autres mesures à l'égard des options; iv) faire en sorte qu'une contrepartie en espèces ou sous une autre forme soit versée en échange de la remise d'options; ou v) prendre toute autre mesure jugée appropriée.

Procédure de modification

Sous réserve de toute approbation nécessaire de la part des actionnaires ou des organismes de réglementation, le conseil est autorisé à modifier le plan d'options de la direction ou à y mettre fin en tout temps, à la condition qu'une telle modification ne porte pas préjudice aux titulaires d'options existants. Le conseil peut, sans l'approbation des actionnaires, modifier l'acquisition de toute option, reporter la date d'expiration de toute option à une date qui n'est pas ultérieure à la date d'expiration initiale, ajouter des dispositions relatives à l'exercice sans paiement en espèces des options qui réduisent également la réserve d'actions en fonction du nombre d'actions sous-jacentes aux options exercées, faire toute modification aux fins de la conformité avec l'article 409A du *Internal Revenue Code* des États-Unis et apporter toute modification non significative au plan d'options de la direction. L'approbation des actionnaires et, s'il y a lieu, des organismes de réglementation est nécessaire à l'égard de toute modification importante, y compris une augmentation du nombre d'actions réservées, une modification des critères d'admissibilité des participants qui pourrait occasionner une plus grande participation des initiés, l'apport d'une aide financière par la société, l'ajout de dispositions relatives à l'exercice sans paiement en espèces des options qui ne réduisent pas également la réserve d'actions en fonction du nombre d'actions sous-jacentes aux options exercées, l'ajout de toute disposition qui fait en sorte qu'un participant reçoit des actions sans que la société ne reçoive de contrepartie en espèces, toute modification importante du mode de calcul du prix d'exercice des options, l'ajout d'un droit autorisant une modification du prix de toute option en cours, tout ajout important aux types d'attributions offertes dans le cadre du plan, toute modification visant à reporter la date d'expiration d'une option au-delà de sa date d'expiration initiale ou toute modification visant à transférer des options autrement que par testament ou par l'effet des lois applicables. Conformément aux règles de la TSX, les modifications apportées à cette disposition relative à la procédure de modification nécessitent l'approbation des actionnaires.

Plan d'unités d'actions différées des administrateurs de TELUS

Le plan UAD a été créé pour permettre aux administrateurs qui ne sont pas des employés de participer à la croissance et au développement de TELUS et pour faire concorder les intérêts des administrateurs avec ceux de nos actionnaires. Le plan UAD prévoit qu'un administrateur peut choisir de recevoir sa provision annuelle d'administrateur et ses jetons de présence aux réunions en unités d'actions différées (UAD), en actions ou en espèces. Les UAD donnent aux administrateurs le droit de recevoir un nombre spécifique d'actions ou un paiement en espèces calculé en fonction de la valeur de ces actions.

En 2021, les actionnaires ont approuvé les modifications qui ont été apportées au plan d'UAD en 2020 pour permettre à la société de verser des paiements sous forme d'actions nouvellement émises pour les UAD détenues par les administrateurs du conseil après l'assemblée annuelle des actionnaires tenue en 2020. Quant aux attributions détenues par les administrateurs qui ont cessé de siéger au conseil avant l'assemblée annuelle de 2020, les paiements doivent être versés en espèces seulement.

Survol du plan UAD¹

Modalités	Description
Participants	Administrateurs non employés
Durée	Les UAD n'ont pas de durée fixe
Expiration	Les UAD sont évaluées et payées après qu'un administrateur cesse d'être administrateur pour une raison quelconque au moment de son choix conformément au plan UAD
Montant du paiement à l'exercice des UAD	Le nombre d'UAD multiplié par le cours des actions à ce moment-là, qui correspond au cours moyen par action pondéré en fonction du volume auquel sont négociées les actions à la TSX le jour ouvrable précédent
Acquisition	Toutes les UAD sont acquises lorsqu'elles sont attribuées
Changement de contrôle	Non
Prix d'attribution	Lorsque des UAD sont attribuées, elles le sont en fonction du montant attribué à l'administrateur divisé par le cours moyen pondéré des actions le jour ouvrable qui précède la date d'attribution
Cession	Non cessibles, sauf par voie de testament ou en vertu des lois sur la dévolution successorale
Effet d'une période d'interdiction des opérations	Si un paiement doit avoir lieu au cours d'une période d'interdiction des opérations, le paiement peut être reporté le dernier jour ouvrable suivant l'expiration de la période d'interdiction des opérations
Restrictions en matière de propriété	<ul style="list-style-type: none"> Le nombre total d'actions émises aux initiés au cours de toute période de un an, aux termes du plan et de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation Le nombre total d'actions pouvant être émises aux initiés en tant que groupe aux termes de ce plan, avec les actions pouvant être émises aux initiés aux termes de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation
Nombre total d'actions réservées aux fins d'unités supplémentaires au 31 décembre 2021	La société a actuellement 732 068 actions réservées aux fins d'attributions supplémentaires d'UAD, représentant 0,05 pour cent des actions émises et en circulation
Unités pouvant être réglées sous forme d'actions nouvellement émises au 31 décembre 2021	1 067 932 UAD en circulation, représentant 0,08 pour cent des actions émises et en circulation
Nombre maximal d'actions pouvant être émises aux termes du plan	1 800 000 actions, ce qui représente 0,13 pour cent des actions émises et en circulation
Taux d'épuisement annuel ²	0,01 pour cent pour 2019; 0,01 pour cent pour 2020; et 0,01 pour cent pour 2021 ²

¹ Les dividendes s'accumulent sur les unités.

² Le taux d'épuisement annuel des UAD est calculé comme suit : nombre d'unités attribuées au cours d'une année divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation au cours de l'année en question. Pour 2019 : 49 869 / 601 995 060 = 0,01%. Pour 2020 : 102 376 / 1 275 456 943 = 0,01%. Pour 2021 : 103 697 / 1 345 725 003 = 0,01%.

Autres caractéristiques

Les UAD donnent droit au participant à un crédit d'UAD supplémentaires d'une valeur équivalant aux dividendes versés sur les actions. Si un participant choisit de recevoir des actions en paiement, l'administrateur du plan achète pour ce participant les actions sur le marché libre.

Procédure de modification

Sous réserve de l'approbation des organismes de réglementation, le conseil peut modifier le plan UAD ou y mettre fin en tout temps, à la condition que la modification ne réduise pas les droits d'un participant acquis avant la modification ou la fin du plan. Le conseil peut ainsi modifier une condition relative aux UAD ou renoncer à une telle condition et apporter des modifications pour se conformer à la loi des États-Unis

d'Amérique intitulée *American Jobs Creation Act of 2004*, y compris à l'article 409A du *Internal Revenue Code* des États-Unis créé aux termes de celle-ci. Toutes les modifications apportées au plan UAD doivent respecter les dispositions applicables prévues par la réglementation.

L'approbation des actionnaires est nécessaire à l'égard de certaines modifications : une augmentation du nombre d'actions réservées, une modification des critères d'admissibilité des participants qui pourrait augmenter la participation par des initiés, tout ajout important aux types d'attributions offertes dans le cadre du plan UAD, toute modification visant à autoriser le transfert des attributions autrement que par testament ou par l'effet des lois applicables et toute modification de la procédure de modification du plan UAD.

Plan d'unités d'actions liées au rendement

Le plan UAR, comme il est indiqué à la page 86, est un plan incitatif à moyen terme dans le cadre duquel des unités d'actions liées au rendement de la haute direction (UARHD) et des unités d'actions liées au rendement de la direction (UARD) sont attribuées et rattachées à la valeur des actions.

Le plan UAR, que l'on appelait auparavant le régime des droits à la valeur d'actions de la haute direction, a été créé en 2002 à l'intention des membres de l'équipe de la haute direction (EHD) et, en 2011, il a été étendu à certains hauts dirigeants désignés. L'objectif de ce plan est de lier au cours de l'action une partie de la rémunération conditionnelle et de maintenir en poste les membres de la haute direction.

Le plan UAR a été modifié en 2019 afin de permettre à la société de régler sous forme d'actions nouvellement émises les attributions faites après mai 2019.

Lorsque des dividendes sur les actions sont déclarés et versés pendant la durée d'une UARHD ou d'une UARD, son titulaire reçoit un crédit d'une valeur équivalant aux dividendes versés sur les actions qui est converti en UARHD ou en UARD additionnelles, selon le cas, et versé à son compte. Ces crédits équivalant aux dividendes ne sont acquis que lorsque les UARHD ou les UARD applicables sont acquises.

Survol du plan UAR¹

Modalités	Description
Participants	Membres de l'EHD approuvés par le comité de la rémunération. Depuis février 2011, les membres peuvent également comprendre un groupe élargi de directeurs principaux sous l'échelon de la haute direction, approuvé par le chef de la direction
Acquisition	<ul style="list-style-type: none"> Les UARHD et les UARD sont acquises et payables en tranches annuelles égales sur une période d'environ trois ans, sous réserve de reports autorisés Toutes les UARHD et les UARD sont acquises et payées avant la fin de la deuxième année suivant l'année de leur attribution
Changement de contrôle	Oui. Se reporter ci-après
Politique de récupération	Les attributions d'UARHD au chef de la direction et aux VPD, y compris les dividendes sur les UARHD liés à ces UARHD, et/ou tout paiement versé en espèces ou en actions à l'égard de telles UARHD peuvent faire l'objet d'une annulation, d'un remboursement, d'une rescision, d'une récupération ou d'une autre mesure conformément aux modalités d'une politique de récupération adoptée par la société; ceci s'applique seulement dans le cas des UARHD accordées à compter du 1 ^{er} janvier 2013 ou de la date à laquelle une telle personne a été nommée pour la première fois chef de la direction ou VPD, si cette date est postérieure. Se reporter à la page 106 pour obtenir plus de renseignements sur la politique de récupération
Montant du paiement	Moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions à la TSX (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition dans le cas des UARD et les 15 jours de bourse précédant la date d'acquisition dans le cas des UARHD
Paiement/expiration	<p>À moins que le comité de la rémunération (ou le chef de la direction, à l'égard d'attributions à des membres sous l'échelon de l'EHD) n'en décide autrement, et sous réserve de reports autorisés, le paiement (ou la déchéance) a lieu à la première des éventualités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> Soixante jours suivant la démission du participant (autre qu'en raison de la retraite ou d'une incapacité) – Toutes les UARHD et les UARD acquises sont payées; le participant perd immédiatement au moment de la démission toutes les UARHD et les UARD non acquises Congédiement motivé – Le participant perd immédiatement toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises Soixante jours suivant le congédiement non motivé du participant – Toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises sont payées Soixante jours suivant la retraite ou la cessation d'emploi en raison d'une incapacité – Toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises sont payées Soixante jours suivant le décès du participant – Toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises sont payées Dans les 30 jours suivant la date d'acquisition prévue – Toutes les UARHD et les UARD acquises sont payées
Cession	Non cessibles, sauf à un bénéficiaire au décès
Effet d'une période d'interdiction des opérations	Si un paiement doit avoir lieu au cours d'une période d'interdiction des opérations, le paiement peut être reporté pendant jusqu'à 14 jours suivant le dernier jour de la période ou le dernier jour de la période au cours de laquelle le paiement devait être effectué au départ, selon la dernière de ces éventualités, mais en aucun cas plus tard que le 31 décembre de la deuxième année suivant l'année de l'attribution
Restrictions en matière de propriété	<ul style="list-style-type: none"> Le nombre total d'actions émises aux initiés au cours de toute période de un an, aux termes de ce plan et de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation Le nombre total d'actions pouvant être émises aux initiés en tant que groupe aux termes de ce plan, avec les actions pouvant être émises aux initiés aux termes de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation
Nombre total d'actions réservées aux fins d'unités supplémentaires au 31 décembre 2021	La société a actuellement 2 451 385 actions réservées aux fins d'attributions supplémentaires d'UARHD ou d'UARD, représentant 0,18 pour cent des actions émises et en circulation
Unités pouvant être réglées sous forme d'actions nouvellement émises au 31 décembre 2021	UARHD et UARD visant 460 611 actions, soit 0,03 pour cent des actions émises et en circulation

Survol du plan UAR¹ (suite)

Modalités	Description
Nombre d'unités pouvant être réglées sous forme d'actions nouvellement émises détenues par des dirigeants au 31 décembre 2021	UARHD et UARD visant 115 272 unités, soit 25,03 pour cent du nombre total d'unités en cours aux termes de ce plan
Nombre maximal d'actions pouvant être émises aux termes du plan	2 911 996 actions, ce qui représente 0,21 pour cent des actions émises et en circulation
Taux d'épuisement annuel	0,13 pour cent pour 2019; 0,03 pour cent pour 2020; et 0,03 pour cent pour 2021 ²

1 Les dividendes s'accumulent sur les unités.

2 Le taux d'épuisement annuel des UAR est calculé comme suit : nombre d'unités attribuées au cours d'une année divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation au cours de l'année en question. Pour 2019 : 783 208 / 601 995 060 = 0,13 %. Pour 2020 : 433 010 / 1 275 456 943 = 0,03 %. Pour 2021 : 410 981 / 1 345 725 003 = 0,03 %.

Changement de contrôle

Le plan UAR contient des dispositions relatives au changement de contrôle équivalant à celles applicables au plan d'options de la direction. L'acquisition des droits aux UARHD et aux UARD est assujettie à une disposition de changement de contrôle à deux événements déclencheurs, sauf si le conseil décide d'adopter une mesure différente semblable aux mesures décrites pour le plan d'options de la direction à la page 118.

Procédures de modification

Sous réserve de toute approbation nécessaire de la part des organismes de réglementation, le conseil est autorisé à modifier le plan UAR ou à y mettre fin en tout temps, et le conseil peut, sans l'approbation des actionnaires, modifier l'acquisition de toute UARHD ou UARD, apporter des modifications

nécessaires aux fins d'un traitement favorable aux termes des lois fiscales applicables et apporter toute modification non significative au plan UAR. L'approbation des actionnaires est nécessaire à l'égard de toute augmentation du nombre d'actions réservées, d'une modification des critères d'admissibilité des participants qui pourrait occasionner une plus grande participation des initiés, de toute modification qui pourrait permettre aux membres du conseil qui ne sont pas des employés de la société ou d'une filiale d'obtenir des attributions aux termes du plan UAR, de tout ajout important aux types d'attributions offertes dans le cadre du plan, de toute modification visant à autoriser le transfert des UARHD ou des UARD autrement que par testament ou par l'effet des lois applicables et de toute modification de la procédure de modification du plan.

Plan d'unités d'actions incessibles

Le plan UAI, tel qu'il est indiqué à la page 87, est un plan incitatif à long terme (ILT) dans le cadre duquel sont attribuées des UAI qui sont rattachées à la valeur des actions.

Le plan UAI a pour objectif de faire concorder les intérêts de la direction avec ceux des actionnaires, en prévoyant une rémunération incitative qui est fonction de la valeur des actions, et de maintenir en poste la direction. Cette stratégie offre aux participants l'occasion d'acquérir, au moyen des UAI, une participation accrue dans la société.

Le plan UAI a été modifié en 2019 afin de permettre à la société de régler sous forme d'actions nouvellement émises les attributions faites après mai 2019.

Lorsque des dividendes sur les actions sont versés pendant la durée d'une UAI, son titulaire reçoit un crédit d'une valeur équivalant aux dividendes versés sur les actions qui est converti en UAI additionnelles et qui est versé à son compte. Ces crédits équivalant aux dividendes ne sont acquis que lorsque les UAI sont acquises.

Survol du plan UAI¹

Modalités	Description
Participants	Membres de l'équipe de la haute direction et autres employés (surtout des directeurs principaux et des membres clés de la direction) approuvés par le comité de la rémunération ou le chef de la direction
Acquisition	Habituellement, les UAI sont acquises en bloc et deviennent payables la deuxième année suivant l'année d'attribution
Changement de contrôle	Oui. Se reporter à la rubrique ci-après
Politique de récupération	Les attributions d'UAI au chef de la direction et aux VPD, y compris les dividendes sur les UAI connexes et/ou tout paiement versé en espèces ou en actions à l'égard de telles UAI, peuvent faire l'objet d'une annulation, d'un remboursement, d'une rescision, d'une récupération ou d'une autre mesure conformément aux modalités d'une politique de récupération adoptée par la société; ceci s'applique seulement dans le cas des UAI accordées à compter du 1 ^{er} janvier 2013 ou de la date à laquelle une telle personne a été nommée pour la première fois chef de la direction ou VPD, si cette date est postérieure. Se reporter à la page 106 pour obtenir plus de renseignements sur la politique de récupération
Montant du paiement	<ul style="list-style-type: none"> Acquisition en fonction du temps : moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions à la TSX (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition Acquisition conditionnelle au rendement : à 75 pour cent pondéré en fonction du rendement total pour l'actionnaire par rapport au rendement total pour l'actionnaire d'un groupe de référence sur une période triennale; et à 25 pour cent pondéré en fonction du total des connexions clients mesuré annuellement au cours de trois années à pondération égale (les paiements étant plafonnés à 200 pour cent pour chaque paramètre)

Survol du plan UAI¹ (suite)

Modalités	Description
Paiement/expiration	<p>À moins que le comité de la rémunération n'en décide autrement, le paiement (ou la déchéance) a lieu à la première des éventualités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soixante jours suivant la démission du participant (autre qu'en raison de la retraite ou d'une incapacité) – Toutes les UAI acquises sont payées; le participant perd immédiatement au moment de la démission toutes les UAI non acquises • Congédiement motivé – Le participant perd immédiatement toutes les UAI acquises et non acquises • Congédiement non motivé du participant – Toutes les UAI acquises sont payées et le participant perd toutes les UAI non acquises à la date de congédiement • Soixante jours suivant la retraite ou la cessation d'emploi en raison d'une incapacité – Toutes les UAI acquises et non acquises sont payées; pour les UAI conditionnelles au rendement, le paiement a lieu à la date d'évaluation initiale • Soixante jours suivant le décès du participant – Toutes les UAI acquises et non acquises sont payées; le ratio de paiement est réputé être 100 pour cent pour les UAI conditionnelles au rendement • Dans les 30 jours suivant la date d'acquisition prévue – Toutes les UAI acquises sont payées
Cession	Non cessibles, sauf à un bénéficiaire au décès
Effet d'une période d'interdiction des opérations	Si un paiement doit avoir lieu au cours d'une période d'interdiction des opérations, le paiement peut être reporté pendant jusqu'à 14 jours suivant le dernier jour de la période ou le dernier jour de la période au cours de laquelle le paiement devait être effectué au départ, selon la dernière de ces éventualités, mais jamais plus tard que le 31 décembre de la deuxième année suivant l'année d'attribution
Restrictions en matière de propriété	<ul style="list-style-type: none"> • Le nombre total d'actions émises aux initiés au cours de toute période de un an, aux termes de ce plan et de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation • Le nombre total d'actions pouvant être émises aux initiés en tant que groupe aux termes de ce plan, avec les actions pouvant être émises aux initiés aux termes de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation
Nombre total d'actions réservées aux fins d'unités supplémentaires au 31 décembre 2021	La société a actuellement 10 531 843 d'actions réservées aux fins d'attributions supplémentaires d'UAI, représentant 0,77 pour cent des actions émises et en circulation
Unités pouvant être réglées sous forme d'actions nouvellement émises au 31 décembre 2021	UAI visant 6 537 944 actions, soit 0,48 pour cent des actions émises et en circulation
Nombre d'unités pouvant être réglées sous forme d'actions nouvellement émises détenues par des dirigeants au 31 décembre 2021	UAI visant 2 224 721 unités, soit 34,03 pour cent du nombre total d'unités en cours aux termes de ce plan
Nombre maximal d'actions pouvant être émises aux termes du plan	17 069 787 actions, ce qui représente 1,25 pour cent des actions émises et en circulation
Taux d'épuisement annuel	0,25 pour cent pour 2019; 0,25 pour cent pour 2020; et 0,24 pour cent pour 2021 ²

¹ Les dividendes s'accumulent sur les unités.

² Le taux d'épuisement annuel des UAI est calculé comme suit : nombre d'unités attribuées au cours d'une année divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation au cours de l'année en question. Pour 2019 : $1\,488\,908 / 601\,995\,060 = 0,25\%$. Pour 2020 : $3\,184\,188 / 1\,275\,456\,943 = 0,25\%$. Pour 2021 : $3\,292\,814 / 1\,345\,725\,003 = 0,24\%$ (si nous posons l'hypothèse que les UAI conditionnelles au rendement attribuées en 2021 sont plutôt acquises en fonction de notre coefficient multiplicateur maximum de 200 %, notre taux d'épuisement pour 2021 pourrait augmenter jusqu'à 0,30 %).

Changement de contrôle

Le plan UAI contient des dispositions relatives au changement de contrôle équivalant à celles qui font partie du plan d'options de la direction et du plan UAR. La survenance de deux événements déclencheurs est nécessaire pour que s'appliquent les mesures par défaut à l'occasion d'un changement de contrôle, semblables à celles décrites pour le plan d'options de la direction à la page 118.

Procédures de modifications

Sous réserve de toute approbation nécessaire de la part des organismes de réglementation, le conseil est autorisé à modifier le plan UAI ou à y mettre fin en tout temps, et le conseil peut, sans l'approbation des actionnaires, modifier

l'acquisition de toute UAI, apporter des modifications nécessaires aux fins d'un traitement favorable aux termes des lois fiscales applicables et apporter toute modification non significative au plan UAI. L'approbation des actionnaires est nécessaire à l'égard de toute augmentation du nombre d'actions réservées, d'une modification des critères d'admissibilité des participants qui pourrait occasionner une plus grande participation des initiés, de toute modification qui pourrait permettre aux membres du conseil qui ne sont pas des employés de la société ou d'une filiale d'obtenir des attributions aux termes du plan UAI, de tout ajout important aux types d'attributions offertes dans le cadre du plan, de toute modification visant à autoriser le transfert des UAI autrement que par testament ou par l'effet des lois applicables et de toute modification de la procédure de modification du plan.

Appendice A : Mandat du conseil d'administration

1. Introduction

Le conseil est chargé de l'administration de la société et de la supervision de la gestion des activités commerciales et des affaires internes de la société.

Le conseil peut s'acquitter de ses responsabilités en déléguant certaines fonctions à ses comités et à la direction. Les fonctions particulières déléguées à chaque comité sont indiquées dans le mandat de ces comités.

2. Cas de délégation interdite

2.1 Le conseil ne peut déléguer les questions suivantes aux comités :

- a) la destitution d'un administrateur ou le pourvoi de postes vacants au conseil ou à ses comités
- b) l'émission de titres, sauf selon les modalités établies par les administrateurs
- c) la déclaration de dividendes
- d) l'achat, le rachat ou toute autre forme d'acquisition d'actions émises par la société, sauf selon les modalités établies par les administrateurs
- e) la nomination ou la destitution du chef de la direction
- f) la création d'un comité du conseil et l'établissement de son mandat, ainsi que la modification du mandat d'un comité existant
- g) l'adoption, la modification ou l'abrogation des documents constitutifs de la société
- h) toute autre question qui, selon le droit des sociétés ou aux termes des lois sur les valeurs mobilières applicables, doit être décidée par le conseil plénier.

3. Conseil d'administration

3.1 Composition

- a) Le nombre des administrateurs devant être élus à une assemblée des actionnaires est d'au moins 10 et d'au plus 16, y compris le président du conseil, dont la majorité est constituée d'administrateurs indépendants.
- b) Sous réserve d'une décision des actionnaires, des exigences des lois applicables, des documents constitutifs de la société et des règles de toute bourse à la cote de laquelle les actions de la société sont inscrites, le chef de la direction est membre du conseil.
- c) Le président du conseil doit être un administrateur indépendant. S'il n'est pas souhaitable qu'il en soit ainsi compte tenu du contexte, un administrateur principal qui est également un administrateur indépendant doit être nommé.

3.2 Réunions

- a) Le conseil tient au moins une réunion par trimestre et, en comptant cette réunion trimestrielle, au moins cinq réunions par année. Quelques-unes des réunions du conseil pourraient avoir lieu ailleurs qu'à Vancouver ou être tenues par l'intermédiaire d'un moyen sécurisé. Un « moyen sécurisé » comprend une ligne terrestre, une installation de téléprésence aux bureaux de la société, une plateforme de visioconférence sécurisée approuvée ou tout autre moyen de communication considéré comme étant sécurisé.

- b) Le président du conseil, avec l'aide de l'administrateur principal (s'il y en a un), du chef de la direction et du chef de la gouvernance, est responsable de l'ordre du jour de chaque réunion du conseil.
- c) Le conseil encourage les membres de la direction à assister aux réunions du conseil, lorsqu'il y a lieu, en vue d'obtenir des données supplémentaires sur les points qui font l'objet des délibérations du conseil.
- d) Le conseil devrait tenir une séance à huis clos en l'absence de la direction, et notamment des administrateurs membres de la direction, à chacune de ses réunions.
- e) Le quorum nécessaire aux délibérations des administrateurs peut être établi, par les administrateurs eux-mêmes, à un nombre qui n'est pas inférieur à 50 pour cent des administrateurs en fonction; s'il n'est pas ainsi établi, le quorum est réputé être formé de la majorité des administrateurs en fonction.
- f) Dans la mesure du possible, les documents du conseil sont fournis en format électronique.

3.3 Élection ou nomination des administrateurs

Le conseil donne suite à la recommandation du comité de gouvernance et :

- a) approuve la liste des candidats au poste d'administrateur proposée par la direction pour l'élection aux assemblées générales annuelles de la société
- b) approuve les candidats proposés pour combler les vacances occasionnelles au conseil
- c) détermine le nombre des administrateurs que les documents constitutifs de la société permettent.

3.4 Rémunération et actionnariat obligatoire

L'Annexe I – Critères de rémunération et d'actionnariat pour les administrateurs indique les montants actuels de la rémunération des administrateurs et les avoirs en actions qu'ils doivent détenir.

3.5 Comités du conseil

Le conseil dispose des comités suivants et, après évaluation de la recommandation du comité de gouvernance, approuve ou modifie leur mandat :

- a) comité d'audit – Annexe E
- b) comité de gouvernance – Annexe F
- c) comité des ressources humaines et de la rémunération – Annexe G
- d) comité de retraite – Annexe H.

Le conseil peut créer un nouveau comité permanent ou spécial. Au moins la majorité des membres d'un nouveau comité permanent ou spécial seront des administrateurs indépendants.

Chaque comité rend compte au conseil de ses réunions, et chaque membre du conseil a accès aux procès-verbaux des réunions d'un comité, peu importe qu'il soit ou non un membre du comité en question. Se reporter à l'Annexe D – Mandat des comités du conseil d'administration.

4. Sélection des membres de la direction

- 4.1 Conformément aux documents constitutifs de la société, le conseil nomme et remplace le chef de la direction de la société et, après évaluation de la recommandation du comité des ressources humaines et de la rémunération, approuve la rémunération du chef de la direction.
- 4.2 Après examen de l'avis du chef de la direction et de la recommandation du comité des ressources humaines et de la rémunération, le conseil approuve la nomination de tous les membres de la haute direction et de tout autre dirigeant nommé de la société.
- 4.3 Le conseil est chargé de s'assurer de l'intégrité du chef de la direction et des autres membres de la haute direction de la société.
- 4.4 Le conseil est chargé de superviser la planification de la relève et passera en revue et approuvera le plan de relève du chef de la direction chaque année.

5. Détermination des stratégies

- 5.1 Le conseil :
- a) examine et approuve tous les ans les objectifs de la société, son plan stratégique lui permettant d'atteindre ces objectifs et approuve les modifications importantes qui y sont apportées
 - b) surveille et examine les faits nouveaux pouvant avoir une incidence sur le plan stratégique de la société
 - c) évalue et, au besoin, améliore l'efficacité du processus de planification stratégique
 - d) surveille l'exécution du plan stratégique par la direction et surveille le rendement de la société par rapport à ses objectifs.

6. Opérations importantes

- 6.1 À moins d'avoir délégué cette responsabilité à la direction et aux comités du conseil, le conseil examine et approuve toutes les opérations et tous les placements importants.

7. Communication de l'information au public

- 7.1 Le conseil est chargé de ce qui suit :
- a) examiner et approuver l'information financière communiquée régulièrement et en temps utile aux actionnaires, aux autres porteurs de titres et aux organismes de réglementation
 - b) s'assurer que les résultats financiers sont communiqués fidèlement et conformément aux normes comptables généralement reconnues et aux exigences des lois applicables en matière d'information
 - c) passer en revue et approuver les politiques et les procédures en place pour la communication en temps utile de tous les autres faits nouveaux ayant une incidence importante sur la société
 - d) rendre compte tous les ans aux actionnaires de sa gestion au cours de l'année précédente
 - e) rendre compte tous les ans aux actionnaires des objectifs stratégiques clés de la société et de l'approche de la société en matière de rémunération des membres de la haute direction qui vise à les inciter à atteindre ces objectifs stratégiques
 - f) prévoir des mesures qui favorisent la participation des actionnaires et la réception de leurs commentaires.

8. Gestion et surveillance des risques

- 8.1 Le conseil est chargé de dépister les risques importants auxquels est exposée la société et d'assurer la mise en œuvre des systèmes et des processus adéquats pour dépister, surveiller et gérer les risques importants pour les activités de la société, y compris les risques stratégiques, d'exploitation, financiers, juridiques, de conformité et d'ordre réglementaire. Pour s'acquitter de cette fonction de surveillance, le conseil passe en revue et évalue chaque année :
- a) le programme de gestion des risques de la société, y compris la propension à prendre des risques et l'évaluation intégrée du risque d'entreprise
 - b) la qualité et le caractère adéquat de l'information liée au risque fournie par la direction au conseil, afin de mettre le conseil au courant (directement ou par l'intermédiaire de ses comités) en temps utile des risques importants auxquels la société est exposée et afin de fournir suffisamment d'information et de connaissances au conseil pour évaluer ces risques et leurs incidences sur la société ainsi que les mesures prises par la direction pour les régler
 - c) les responsabilités respectives du conseil, de chaque comité et de la direction liées à la surveillance des risques et à la gestion de risques particuliers, afin de coordonner les attributions de surveillance des risques par ces organismes et afin d'établir une compréhension commune des rôles et des redditions de compte.
- 8.2 Outre les attributions de surveillance de risques particuliers que le conseil a réparties entre ses comités, il passe en revue, chaque année ou plus fréquemment au besoin, les risques qu'il est spécifiquement chargé d'examiner.
- 8.3 Le conseil est également chargé de l'intégrité des systèmes de contrôle interne, de communication de l'information et de gestion de l'information de la société.

9. Procédures et politiques

Le conseil voit à ce que soient respectées toutes les politiques et procédures importantes régissant l'exploitation de la société.

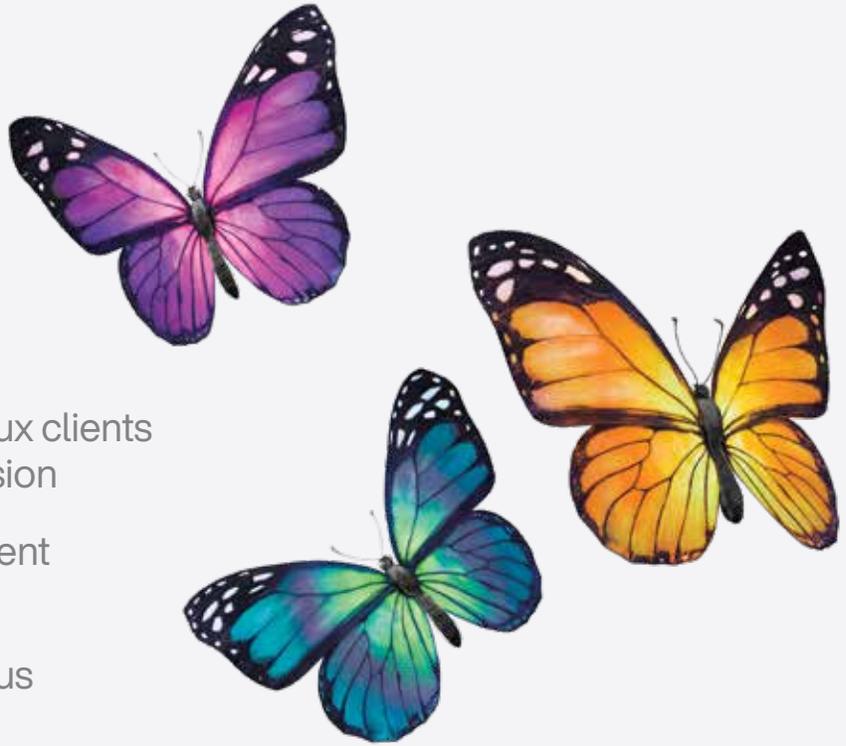
10. Prescriptions prévues par la loi

- 10.1 Le conseil voit à ce que soient respectés toutes les lois et tous les règlements applicables.

11. Évaluation

Le conseil évalue tous les ans l'efficacité du conseil plénier, de chacun des administrateurs, des comités, du président du conseil et de l'administrateur principal (s'il y en a un), comme il est décrit à l'Annexe L – Processus d'évaluation du conseil d'administration et des administrateurs.

Les mentions d'annexes dans l'appendice A de la présente circulaire d'information se rapportent au Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS, qui peut être consulté à l'adresse telus.com/gouvernance.



Nos valeurs

Nous accordons la priorité aux clients
et aux collectivités avec passion

Nous adhérons au changement
et innovons avec courage

Le travail d'équipe inspiré nous
fait grandir



Restez connecté avec TELUS

TELUS Corporation
510 West Georgia Street
Vancouver (Colombie-Britannique)
Canada V6B 0M3
Téléphone 1 604 697-8044

