TELUS s'est engagée à favoriser une culture diversifiée et inclusive dans l'ensemble de l'entreprise. Elle est convaincue qu'en tirant parti de perspectives et d'idées différentes, elle pourra profiter des avantages que procure l'amélioration de la prise de décisions, de la productivité et de l'innovation. L'engagement en faveur de la diversité suppose la reconnaissance de l'unicité de chaque personne et la compréhension de nos différences individuelles. La diversité comporte de nombreux aspects, notamment l'origine ethnique, la race, le genre, la capacité physique, la religion, l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'âge. La diversité peut également s'entendre de l'expérience professionnelle, du contexte géographique, du contexte socio-économique et de la pensée politique.

La politique de diversité du conseil vise à s'assurer que le conseil possède les qualifications, les compétences et l'expertise diverses qui sont pertinentes pour notre entreprise et qui lui permettront de remplir son mandat.

Le comité de gouvernance (« comité »), qui est chargé d'examiner la composition du conseil, de repérer des candidatures appropriées et de les recommander au conseil d'administration pour le poste d'administrateur·rice, sélectionne les candidat·e·s au mérite, sur la base de leurs compétences, de leur parcours, de leur expérience et de leurs connaissances, tout en tenant compte des multiples aspects de la diversité.

De plus, aux fins du recrutement pour le poste d'administrateur·rice, le comité peut retenir les services de conseiller·ère·s externes indépendant·e·s qualifié·e·s pour trouver des candidatures en dehors des réseaux des membres du conseil. Les protocoles de recherche prévoiront que l'ensemble des candidatures examinées répondent aux critères que le conseil a fixés en matière de compétences et de diversité. Le conseil s'assurera que sa liste permanente de candidatures au poste d'administrateur·rice comprend un groupe diversifié de personnes, y compris une diversité de genres équilibrée.

Dans le cadre de son engagement en matière de diversité, le conseil évaluera chaque année la diversité de ses membres, que TELUS communiquera aux porteur·se·s de titres, et le comité recommandera annuellement au conseil l'adoption d'objectifs quantifiables, destinés à garantir la diversité et l'inclusion au sein du conseil d'administration conformément à la présente politique.

TELUS reconnaît que tous les aspects de la diversité sont importants. Cependant, aux fins de la composition du conseil, elle a choisi pour l'instant d'adopter des objectifs axés sur la diversité de genres et la représentation des membres des minorités visibles et des peuples autochtones. Chaque année, TELUS communiquera aux porteur·se·s de titres le nombre et le pourcentage d'administratrices et le nombre et le pourcentage d'administrateurs qui se définissent comme des membres des minorités visibles et des peuples autochtones.

À la date de l'approbation de la présente politique, le conseil a affirmé l'importance de viser à avoir une composition du conseil établie comme suit :

- Au moins deux administrateur·rice·s qui représentent une minorité visible ou qui sont autochtones;

- Les hommes et les femmes représentent, dans chaque cas, au moins 33⅓ pour cent des administrateur·rice·s indépendant·e·s;
- Des administrateur·rice·s ayant une vaste expérience dans les secteurs géographiques où la société a ou prévoit avoir des intérêts commerciaux importants;
- Des administrateur·rice·s d'âges variés; et
- Des administrateur·rice·s ayant de l'expérience et des antécédents diversifiés.

Le comité présentera au conseil son évaluation i) des mesures prises pour s'assurer de la mise en œuvre efficace de la présente politique, ii) des progrès annuels et cumulatifs dans l'atteinte des objectifs quantifiables mentionnés ci-dessus et iii) de l'efficacité de la présente politique dans son ensemble aux fins de la promotion de la diversité au sein de TELUS et il recommandera les modifications nécessaires à l'approbation du conseil. À tout moment, le conseil peut chercher à améliorer un ou plusieurs aspects de sa diversité et mesurer les progrès en conséquence.