

toujours **plus haut**



Ce que nous sommes

TELUS est la société de télécommunication nationale connaissant la croissance la plus rapide au Canada, grâce à des produits d'exploitation annuels de 12,8 milliards de dollars et à 12,7 millions de connexions abonnés, dont 8,6 millions d'abonnés à des services mobiles, 1,7 million d'abonnés à des services Internet haute vitesse, 1,4 million de lignes résidentielles d'accès au réseau et plus de 1,0 million de clients de TELUS TV. TELUS offre une vaste gamme de produits et de services de communication, notamment des services mobiles, des services de transmission de données et de la voix, des services IP, des services de télévision, de vidéo, de divertissement et des services d'impartition de processus opérationnels, en plus d'être le fournisseur informatique du domaine des soins de santé le plus important au Canada.

Fidèles à leur devise communautaire « Nous donnons où nous vivons », TELUS et les membres de son équipe, en poste et retraités, ont versé plus de 482 millions de dollars à des organismes caritatifs et sans but lucratif, et consacré plus de 7,7 millions d'heures de bénévolat au service des communautés locales depuis 2000.

Nos valeurs

- Nous adhérons au changement et déclenchons les occasions
- Nous avons la passion de la croissance
- Nous croyons en un travail d'équipe inspiré
- Nous avons le courage d'innover

Table des matières

| | | | |
|--|----|--|----|
| Avis de convocation à l'assemblée générale annuelle | 1 | Rémunération de la haute direction chez TELUS | 48 |
| Foire aux questions | 2 | Rapport à l'intention des actionnaires | 49 |
| Ordre du jour de l'assemblée | 6 | Analyse de la rémunération | 52 |
| 1. Rapport de la direction et états financiers consolidés | 6 | Survol de la rémunération de la haute direction | 75 |
| 2. Élection des administrateurs | 6 | Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de TELUS | 87 |
| 3. Nomination des auditeurs | 7 | Renseignements supplémentaires | 94 |
| 4. Approbation de l'approche en matière de rémunération de la haute direction – vote consultatif sur la rémunération | 7 | Appendice A : Mandat du conseil d'administration | 95 |
| À propos de notre conseil d'administration | 8 | | |
| La gouvernance d'entreprise en 2016 | 20 | | |
| Énoncé des pratiques de gouvernance d'entreprise de TELUS | 22 | | |
| Rapports des comités | | | |
| Rapport du comité de gouvernance | 36 | | |
| Rapport du comité de retraite | 38 | | |
| Rapport du comité d'audit | 40 | | |
| Rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération | 43 | | |





Avis de convocation à l'assemblée générale annuelle

L'assemblée générale annuelle (l'assemblée) des actionnaires de TELUS Corporation (la société ou TELUS) se tiendra le jeudi 11 mai 2017 à 10 h (HE) à l'immeuble TELUS House, qui est situé au 25 York Street, 3^e étage, à Toronto, en Ontario.

À l'assemblée, les actionnaires vont :

1. recevoir les états financiers consolidés audités de 2016 de la société et le rapport des auditeurs sur ces états
2. élire les administrateurs de la société pour le prochain exercice
3. nommer Deloitte s.r.l. en tant qu'auditeurs pour le prochain exercice et autoriser les administrateurs à fixer leur rémunération
4. examiner une résolution consultative sur l'approche de la société en matière de rémunération de la haute direction

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

Le conseil d'administration (le conseil) a approuvé pour l'essentiel la teneur de la circulaire d'information ainsi que son envoi aux porteurs d'actions ordinaires (les actionnaires).

Fait à Vancouver, en Colombie-Britannique,
le 15 mars 2017.

Par ordre du conseil d'administration,

Monique Mercier
Vice-présidente à la direction, Affaires corporatives,
et chef des services juridiques et de la gouvernance

Les actionnaires qui ne peuvent assister à l'assemblée peuvent voter par procuration. Il suffit de signer votre procuration ou votre formulaire de directives de vote et de le retourner par la poste ou de le remettre en mains propres ou de donner une procuration par téléphone ou par Internet en suivant les directives à partir de la page 2 de la présente circulaire d'information ou les directives figurant sur le formulaire de procuration imprimé ou le formulaire de directives de vote.

Pour être valables, vos procurations doivent parvenir à TELUS, a/s de Société de fiducie Computershare du Canada (Computershare), au 100 University Avenue, 8^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, au plus tard à 17 h (HE) le 9 mai 2017 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, au plus tard à 17 h (HE) deux jours ouvrables avant la date de sa reprise. TELUS se réserve le droit d'accepter les procurations reçues en retard ou de renoncer à exiger le respect du délai de réception des procurations, avec ou sans avis, sans toutefois avoir l'obligation d'accepter ou de refuser une procuration quelconque reçue en retard.



Documents concernant l'assemblée

Pourquoi ai-je reçu par la poste un avis concernant la possibilité d'obtenir la circulaire d'information et le rapport annuel électroniquement plutôt qu'un exemplaire imprimé?

La réglementation canadienne en valeurs mobilières (procédures de notification et d'accès) nous autorise à vous donner accès par voie électronique à la circulaire d'information et au rapport annuel (les documents concernant l'assemblée) en vue de l'assemblée plutôt que de vous en envoyer un exemplaire imprimé. Cette option est plus écologique, car elle contribue à réduire la quantité de papier utilisé. En outre, elle fait baisser les coûts d'impression et d'envoi aux actionnaires par le service postal. Vous trouverez dans l'avis que vous avez reçu des directives pour accéder par voie électronique à la circulaire d'information et au rapport annuel et les lire, et pour en demander un exemplaire imprimé. De plus, vous trouverez dans l'avis des instructions sur le vote par procuration que vous pouvez exercer à l'assemblée. Pour recevoir un exemplaire imprimé de la circulaire d'information et du rapport annuel, veuillez suivre les instructions données dans l'avis.

Pourquoi ai-je reçu par la poste un exemplaire imprimé de la circulaire d'information et du rapport annuel avec un avis concernant la possibilité d'obtenir leur version électronique?

Nous avons envoyé encore cette année une version imprimée des documents concernant l'assemblée aux actionnaires qui nous avaient demandé de les recevoir sous cette forme, ainsi qu'un avis concernant la possibilité de les obtenir électroniquement.

Procédures à l'assemblée

Qui peut voter à l'assemblée, quelles sont les questions soumises au vote et que faut-il pour les approuver?

Si vous détenez des actions ordinaires (les actions) à la fermeture des bureaux le 13 mars 2017 (la date de clôture des registres), vous avez droit à une voix pour chaque action que vous détenez à cette date à l'égard des questions suivantes :

- l'élection des administrateurs
- la nomination des auditeurs
- l'approbation de l'approche de la société en matière de rémunération de la haute direction.

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

Combien faut-il d'actionnaires pour que le quorum soit atteint?

Il nous faut au moins deux personnes présentes ou représentées par procuration à l'assemblée qui détiennent au total au moins 25 pour cent des actions émises et en circulation donnant le droit de voter à l'assemblée. Le 15 mars 2017, la société comptait 590 631 544 actions en circulation.

Y a-t-il un actionnaire qui détient, en propriété véritable, au moins 10 pour cent des actions en circulation?

Non. À la connaissance des administrateurs et des membres de la haute direction de TELUS, au 15 mars 2017, aucune personne ne détenait en propriété véritable, directement ou indirectement, au moins 10 pour cent des actions en circulation ni n'exerçait une emprise sur de telles actions.

Procédures de vote

Suis-je un actionnaire inscrit ou non inscrit?

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).

Vous êtes un actionnaire non inscrit si :

1. 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), ou
2. vous détenez vos actions au moyen de tout régime d'actionariat 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.

Comment puis-je exercer mes droits de vote si je suis un actionnaire inscrit?

À titre d'actionnaire inscrit, vous pouvez voter de l'une des façons suivantes :

- en assistant à l'assemblée et en votant en personne
- en nommant quelqu'un d'autre à titre de fondé de pouvoir pour que cette personne assiste à l'assemblée et y exerce les droits de vote rattachés à vos actions en votre nom
- en remplissant votre formulaire de procuration et en le retournant par la poste ou en le remettant en mains propres, conformément aux directives figurant sur ce formulaire

- en téléphonant au numéro de téléphone sans frais 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 directives 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
- par Internet en visitant le site Web indiqué sur le formulaire de procuration. Ayez sous la main votre numéro de contrôle (figurant sur votre formulaire de procuration) et suivez les directives pour le vote par Internet.

Comment puis-je exercer mes droits de vote si je suis un actionnaire non inscrit?

Si vous êtes un actionnaire non inscrit et que vous recevez les documents concernant l'assemblée par l'entremise d'un intermédiaire, veuillez remplir et retourner le ou les formulaires que vous avez reçus de votre intermédiaire ou suivre les directives figurant sur ces formulaires.

Comment puis-je exercer mon droit de vote si je suis un employé qui détient des actions des employés?

Si vous détenez des actions des employés, vous pouvez indiquer à Computershare, agissant à titre de fiduciaire à l'égard de vos actions des employés, d'exercer vos droits de vote conformément à vos directives. Vous pouvez donner des directives à Computershare de la manière suivante :

- en remplissant le formulaire de directives de vote et en le retournant par la poste ou en le remettant en mains propres conformément aux directives figurant sur le formulaire
- 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 votre numéro de contrôle (figurant sur votre formulaire) et de suivre les directives. 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
- par Internet en visitant le site Web indiqué sur votre formulaire de directives de vote. Ayez sous la main votre numéro de contrôle (figurant sur votre formulaire) et suivez les directives de vote par Internet.

Le fiduciaire exercera les droits de vote rattachés à vos actions des employés pour ou contre les questions soumises au vote, ou s'abstiendra de les exercer, conformément à vos directives. Si votre formulaire de directives de vote n'est pas reçu par Computershare, agissant à titre de fiduciaire, conformément à la procédure décrite précédemment, les droits de vote rattachés à vos actions des employés ne seront pas exercés par Computershare.

Qu'arrive-t-il si je détiens d'autres actions en plus de mes actions des employés?

Si vous détenez des actions autres que vos actions des employés, vous devez remplir et retourner un autre formulaire de procuration pour exercer les droits de vote rattachés à ces actions. Veuillez relire les questions ci-dessus et leurs réponses concernant l'exercice des droits de vote rattachés à ces actions.

Comment puis-je nommer une autre personne pour qu'elle assiste à l'assemblée et y exerce les droits de vote rattachés à mes actions en mon nom?

Deux administrateurs de la société, soit Dick Auchinleck et Darren Entwistle, ont été désignés dans la procuration en tant que fondés de pouvoir chargés de représenter les actionnaires à l'assemblée. Vous pouvez nommer une autre personne pour vous représenter à l'assemblée en remplissant un formulaire de procuration imprimé ou en ligne et en indiquant le nom de la personne de votre choix dans l'espace prévu à cet effet ou en remplissant un autre formulaire de procuration imprimé acceptable. Il n'est pas nécessaire que la personne que vous nommez soit actionnaire, mais elle doit assister à l'assemblée pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Y a-t-il une date limite pour la réception de ma procuration?

Oui. Que vous exerciez vos droits de vote par la poste, par téléphone ou par Internet, votre procuration doit parvenir à TELUS, a/s de Computershare (100 University Avenue, 8^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1), au plus tard à 17 h (HE) le 9 mai 2017. En cas d'ajournement de l'assemblée, votre procuration doit être reçue au plus tard à 17 h (HE) deux jours ouvrables avant la date de sa reprise. Il importe de savoir, si vous êtes un actionnaire non inscrit, que votre intermédiaire doit recevoir vos directives de vote suffisamment d'avance pour pouvoir les mettre en œuvre avant l'heure limite.

De quelle façon seront exercés les droits de vote rattachés à mes actions si je donne une procuration?

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 en faveur des questions suivantes :

- l'élection à titre d'administrateur de chaque candidat proposé par la société
- la nomination de Deloitte s.r.l. en tant qu'auditeurs et l'autorisation donnée aux administrateurs de fixer leur rémunération
- l'approbation de l'approche de la société en matière de rémunération de la haute direction.

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 annuelle mentionné précédemment 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 15 mars 2017, 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.

Que se passe-t-il si je change d'idée?

Si vous êtes un **actionnaire inscrit** et que vous avez donné une procuration, vous pouvez la révoquer en donnant de nouvelles directives de vote dans une procuration portant une date ultérieure, ou à une heure ultérieure si vous votez par téléphone ou par Internet. Pour être valables, toutefois, vos nouvelles directives de vote doivent être reçues par TELUS, a/s de Computershare (100 University Avenue, 8^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1), avant 17 h (HE) le 9 mai 2017 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, avant 17 h (HE) deux jours ouvrables avant la date de sa reprise. Vous pouvez également révoquer votre procuration sans donner de nouvelles directives de vote en délivrant une révocation de procuration au siège de la société, aux soins de la secrétaire générale de TELUS au 510 West Georgia Street, 7^e étage, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3, en tout temps jusqu'à 17 h (HP) le 10 mai 2017 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, jusqu'à 17 h (HP) le jour ouvrable avant la date de sa reprise.

De plus, vous pouvez révoquer votre procuration et exercer vos droits de vote en personne à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en remettant un formulaire de révocation de procuration au président de l'assemblée au moment de l'assemblée, avant la tenue du vote visé par la procuration. Vous pouvez aussi révoquer votre procuration de toute autre manière permise par la loi.

Si vous êtes un **actionnaire non inscrit**, vous pouvez révoquer votre procuration ou vos directives de vote en communiquant avec votre intermédiaire.

Si vous détenez des **actions des employés** et que vous avez exercé vos droits de vote en soumettant un formulaire de directives de vote, vous pouvez révoquer vos directives en donnant de nouvelles directives de vote dans un autre formulaire de directives de vote portant une date ultérieure, ou à une heure ultérieure si vous votez par téléphone ou par Internet. Pour être valables, toutefois, vos nouvelles directives de vote doivent être reçues avant 17 h (HE) le 9 mai 2017 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée,

avant 17 h (HE) deux jours ouvrables avant la date de sa reprise. Vous pouvez également révoquer vos directives de vote initiales sans donner de nouvelles directives de vote en délivrant une révocation de directives de vote au siège de la société, aux soins de la secrétaire générale de TELUS, au 510 West Georgia Street, 7^e étage, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3, en tout temps jusqu'à 17 h (HP) le 10 mai 2017 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, jusqu'à 17 h (HP) le jour ouvrable avant la date de sa reprise, ou en délivrant une révocation de procuration au président de l'assemblée à l'assemblée, avant la tenue du vote visé par la procuration.

Mon vote par procuration est-il confidentiel?

Oui. 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 contestation à l'égard d'une procuration
- si un actionnaire a écrit des commentaires sur le formulaire de procuration.

Qui sollicite une procuration de ma part?

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 ou des représentants de TELUS par téléphone ou un autre moyen, en échange de frais modiques pour la société. Nous pouvons également faire appel à un mandataire pour qu'il sollicite des procurations au nom de la société; les frais de sollicitation seraient alors pris en charge par la société.

À qui puis-je adresser mes autres questions?

Veillez communiquer 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
100 University Avenue, 8^e étage
Toronto (Ontario) M5J 2Y1

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

Quelles sont les restrictions à la propriété d'actions par des non-Canadiens?

En tant que fournisseur de services de communication filaire, de communication mobile et de télévision numérique, la société et certaines de ses filiales doivent se conformer aux restrictions imposées par les lois canadiennes à l'égard de la propriété et du contrôle d'actions avec droit de vote par des non-Canadiens, notamment dans la *Loi sur les télécommunications* et la *Loi sur la radiodiffusion*, ainsi qu'aux règlements et autres textes pris en vertu de telles lois. Plus particulièrement, 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 les règlements connexes exigent, entre autres, que la proportion des actions de la société qui sont détenues par des Canadiens ou qui sont sous leur emprise ne soit pas inférieure à 66% pour cent et que la société ne soit pas par ailleurs sous le contrôle de non-Canadiens. Des règlements essentiellement similaires s'appliquent en vertu de la *Loi sur la radiodiffusion*, mais celle-ci prévoit une obligation supplémentaire : le chef de la direction d'une société qui est une entreprise de radiodiffusion autorisée doit être un citoyen canadien ou un résident permanent du Canada.

Les règlements 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 dépose des rapports périodiques auprès du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC).



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 2016, y compris le rapport de gestion, sont contenus dans le rapport annuel 2016 de TELUS. Tous les actionnaires ont reçu un exemplaire du rapport annuel (le rapport annuel 2016) par la poste ou un accès à ce rapport aux

termes des procédures de notification et d'accès. 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 secrétaire générale 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 13, conformément aux statuts. À l'assemblée, nous vous demanderons de voter pour l'élection des 13 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 Claude Mongeau et de Kathy Kinloch, nouveaux candidats qui n'ont jamais été élus au conseil. Pour obtenir des renseignements d'ordre biographique sur tous les candidats à l'élection, consulter les pages 8 à 15.

Un de nos administrateurs indépendants, Micheline Bouchard, quittera ses fonctions cette année et, par conséquent, ne se représentera pas à l'élection à l'assemblée. Micheline est administratrice de TELUS depuis 2004 et a siégé aux comités d'audit, des ressources humaines et de la rémunération et de retraite. Son expérience technique ainsi que son expertise en rémunération et en retraite ont été de précieux atouts pour le conseil et les divers comités auxquels elle a siégé. Nous remercions Micheline de sa contribution à TELUS.

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 13 candidats dont les noms et notes biographiques figurent aux pages 8 à 15, 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 qui n'est pas contestée 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 prévoit que ces démissions seront acceptées, 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. 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. Vous pouvez télécharger un exemplaire de notre politique sur le vote à la majorité des voix à l'adresse telus.com/governance.

Nous estimons que les 13 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.

Exigence de préavis

Nos statuts contiennent une exigence de préavis des candidatures au conseil d'administration. Ainsi, les actionnaires qui souhaitent présenter un candidat à un poste d'administrateur doivent donner un avis écrit, dans le délai fixé, à Monique Mercier, vice-présidente à la direction, Affaires corporatives, et 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. Veuillez vous reporter à nos statuts, affichés sur sedar.com.

3

Nomination des auditeurs

Deloitte s.r.l. (Deloitte) sont nos auditeurs externes depuis 2002. Leur mandat a été renouvelé de nouveau le 5 mai 2016, 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.

Sommaire des honoraires facturés et des services rendus par les auditeurs externes pour 2015 et 2016

Le tableau qui suit présente les honoraires facturés pour les services fournis par Deloitte pour 2015 et 2016.

| Type de services fournis | 2015 | | 2016 | |
|---|------------------|--------------|------------------|--------------|
| | (\$) | % | (\$) | % |
| Audit ¹ | 3 844 128 | 88,6 | 4 137 606 | 92,3 |
| Services liés à l'audit ² | 140 463 | 3,2 | 132 945 | 3,0 |
| Services fiscaux ³ | 102 562 | 2,4 | 17 700 | 0,4 |
| Tous les autres honoraires ⁴ | 253 724 | 5,8 | 196 892 | 4,4 |
| Total | 4 340 877 | 100,0 | 4 485 143 | 100,0 |

- 1 Comprend les honoraires des services rendus par Deloitte qui concernent l'audit et l'examen de nos états financiers et qui portent sur les dépôts exigés par la loi et les règlements.
- 2 Comprend les honoraires des services de traduction rendus par Deloitte qui concernent l'audit ou 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 concernent pas l'audit ou l'examen de nos états financiers, comme les services qui concernent la mesure de l'incidence des engagements dans les collectivités (2015/2016) et des observations sur la confidentialité des données (2016).

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 en matière de rémunération de la haute direction de la société. Nous demandons donc aux actionnaires de voter sur la résolution ci-après à l'assemblée :

« Il est résolu que, à titre consultatif et sans que soient réduits le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, les actionnaires approuvent l'approche en matière de rémunération de la haute direction présentée dans la circulaire d'information de la société remise en prévision de l'assemblée générale annuelle des actionnaires de 2017. »

Comme il s'agit d'un vote consultatif, les résultats ne lieront pas le conseil. Le conseil demeure pleinement responsable de ses décisions en matière de rémunération et n'est nullement dégagé 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 48 à 86.

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 au moment d'exercer les droits de vote rattachés aux actions d'actionnaires ayant donné des directives contraires. En 2016, notre approche en matière de rémunération de la haute direction a été approuvée, à raison de 89,9 pour cent des voix exprimées par les actionnaires.



Notes biographiques sur les administrateurs

La présente rubrique fournit des renseignements au sujet de chaque candidat au poste d'administrateur. Nous avons calculé la valeur marchande totale des actions en 2016 en multipliant le nombre d'actions ou d'unités d'actions différées (UAD) détenues par un administrateur par 42,75 \$, soit le cours de clôture des actions à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2016. Pour 2015, nous avons multiplié le nombre d'actions ou d'UAD détenues par un administrateur par 38,26 \$, soit le cours de clôture des actions à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2015. Les UAD sont attribuées dans le cadre du plan d'unités d'actions différées des administrateurs (pour des détails sur le plan, consulter la page 90). La cible d'actionnariat était de 660 000 \$ en 2016 et de 645 000 \$ en 2015 pour les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction. La cible d'actionnariat pour Dick Auchinleck, en sa qualité de président du conseil, était de 2 450 000 \$ en 2015 et de 2 500 000 \$ en 2016.

| R.H. (Dick) Auchinleck | | | | |
|---|--|---|--|----------------------------|
| Victoria (Colombie-Britannique) Canada | 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. À l'heure actuelle, il est également administrateur principal de ConocoPhillips, société pétrolière et gazière. 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 la University of British Columbia. Il est membre du Tapestry Lead Director Network, de l'Association of Professional Engineers and Geoscientists of Alberta et de la National Association of Corporate Directors, Inc. | | | |
| Âge : 65 | | | | |
| Administrateur depuis : 2003 | | | | |
| Indépendant | | | | |
| Comités de TELUS : | | | | |
| • Audit ¹ | | | | |
| Champs d'expertise : | Participation aux réunions – 100 % | Postes actuels au sein de conseils d'administration |  | |
| • Haute direction/leadership stratégique | Conseil – 6 sur 6 | ConocoPhillips (administrateur principal) (société ouverte) | | |
| • Gouvernance | Audit – 5 sur 5 | Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2011 à 2016) | | |
| • Rémunération de la haute direction/RH | | Enbridge Income Fund Holdings Inc. | | |
| • Gestion des risques | | (société ouverte) | | |
| Rémunération totale en 2016 : | 507 826 \$ | | | |
| Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2015 et 2016 : | | | | |
| Année | Actions | UAD | Valeur marchande totale des titres | Actionnariat cible atteint |
| 2016 | 18 370 | 158 325 | 7 553 711 \$ | Oui (3x) |
| 2015 | 18 370 | 140 223 | 6 067 768 \$ | Oui (2,5x) |
| Augmentation | – | 18 102 | 1 485 943 \$ | |
| Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2016 : | | | | |
| | | Voix en faveur | Abstention de vote | Total des voix exprimées |
| Nombre de voix | | 321 013 734 | 5 117 294 | 326 131 028 |
| Pourcentage de voix | | 98,43 % | 1,57 % | 100 % |

¹ Dick s'est joint au comité d'audit le 7 mai 2015. De plus, il assiste régulièrement aux réunions d'autres comités.

Raymond T. Chan

Calgary (Alberta) Canada

Âge : 61

Administrateur depuis : 2013

Indépendant

Comités de TELUS :

- Audit
- Ressources humaines et rémunération

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Finance et comptabilité
- Rémunération de la haute direction/RH
- Gestion des risques

Rémunération totale en 2016 :

224 614 \$

Ray Chan est président du conseil de Baytex Energy Corp., société de l'Alberta. Depuis 1982, il a occupé divers postes de haute direction de sociétés du secteur pétrolier et gazier au Canada. Ray a été chef des finances de Baytex de 1998 à 2003. Il est ensuite devenu chef de la direction de cette société, poste qu'il a occupé jusqu'à ce qu'il devienne président-directeur du conseil d'administration, en 2008, puis simplement président du conseil d'administration, en 2014. Il est également administrateur de TORC Oil & Gas Ltd. et a siégé au conseil du Groupe TMX et de l'Alberta Children's Hospital Foundation. Comptable professionnel agréé, Ray est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la University of Saskatchewan.

Participation aux réunions – 100 %

Conseil – 6 sur 6
Audit – 5 sur 5
Ressources humaines et rémunération – 5 sur 5

Postes actuels au sein de conseils d'administration

Baytex Energy Corp. (président du conseil) (société ouverte)
TORC Oil & Gas Ltd. (société ouverte)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2011 à 2016)

Alberta Children's Hospital Foundation (sans but lucratif)
Groupe TMX Inc. (société ouverte)
WestFire Energy Ltd. (société ouverte)
Results Energy Inc. (société ouverte)



Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2015 et 2016 :

| Année | Actions | UAD | Valeur marchande totale des titres | Actionnariat cible atteint |
|--------------|---------|--------|------------------------------------|----------------------------|
| 2016 | 20 000 | 13 299 | 1 423 532 \$ | Oui (2,2x) |
| 2015 | 20 000 | 9 600 | 1 132 496 \$ | Oui (1,8x) |
| Augmentation | – | 3 699 | 291 036 \$ | |

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2016 :

| | Voix en faveur | Abstention de vote | Total des voix exprimées |
|---------------------|----------------|--------------------|--------------------------|
| Nombre de voix | 323 697 585 | 2 418 037 | 326 115 622 |
| Pourcentage de voix | 99,26 % | 0,74 % | 100 % |

Stockwell Day

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada

Âge : 66

Administrateur depuis : 2011

Indépendant

Comités de TELUS :

- Retraite (président)
- Ressources humaines et rémunération

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Affaires réglementaires/gouvernementales
- Finance et comptabilité
- Rémunération de la haute direction/RH

Rémunération totale en 2016 :

248 001 \$

Stockwell Day gère une entreprise de conseils, Stockwell Day Connex, et est conseiller stratégique principal chez McMillan LLP. Pendant plus de 25 ans, il a occupé les fonctions de député provincial, puis de député fédéral. De 2000 à 2011, il a été membre du parlement fédéral, exerçant diverses fonctions, dont celles de chef de l'Opposition officielle, de ministre de la Sécurité publique, de ministre du Commerce international, de ministre pour le Corridor de l'Asie-Pacifique, de ministre principal responsable de la Colombie-Britannique et de président du Conseil du Trésor. De 1986 à 2000, Stockwell a occupé différents postes au sein du gouvernement de l'Alberta, dont ceux de ministre du Travail, de ministre des Services sociaux, de Trésorier provincial et de ministre des Finances. Stockwell a étudié à la University of Victoria et est titulaire d'un doctorat honorifique de l'université de Saint-Pétersbourg, en Russie, et de la Trinity Western University, en plus d'être un membre émérite de la Fondation Asie Pacifique du Canada et un membre agréé de l'Institut des administrateurs de sociétés.

Participation aux réunions – 100 %

Conseil – 6 sur 6
Ressources humaines et rémunération – 5 sur 5
Retraite – 4 sur 4

Postes actuels au sein de conseils d'administration

WesternOne Inc. (société ouverte)
Baylin Technologies Inc. (société ouverte)
Centre consultatif des relations juives et israéliennes (sans but lucratif)
International Fellowship of Christians and Jews (président du conseil) (sans but lucratif)
Pacific Future Energy (société fermée)
Conseil commercial Canada Chine (sans but lucratif)
RCI Capital Group (société fermée)
AWZ Ventures (société fermée)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2011 à 2016)

Concordia University College, Alberta (conseil des gouverneurs)
Sunlogics Plc (société fermée)
HOMEQ Corporation (société fermée)
Mainroad Construction (société fermée)



Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2015 et 2016 :

| Année | Actions | UAD | Valeur marchande totale des titres | Actionnariat cible atteint |
|--------------|---------|--------|------------------------------------|----------------------------|
| 2016 | 5 422 | 23 853 | 1 251 506 \$ | Oui (1,9x) |
| 2015 | 4 291 | 19 464 | 908 866 \$ | Oui (1,4x) |
| Augmentation | 1 131 | 4 389 | 342 640 \$ | |

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2016 :

| | Voix en faveur | Abstention de vote | Total des voix exprimées |
|---------------------|----------------|--------------------|--------------------------|
| Nombre de voix | 323 007 520 | 3 114 988 | 326 122 508 |
| Pourcentage de voix | 99,04 % | 0,96 % | 100 % |

Lisa de Wilde

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 60

Administratrice depuis : 2015

Indépendante

Comités de TELUS :

- Gouvernance
- Retraite

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Connaissance des technologies et/ou du secteur
- Expérience du marché de détail/ de la consommation
- Affaires réglementaires/ gouvernementales

Rémunération totale en 2016 :

227 802 \$

Lisa de Wilde est chef de la direction de l'Office de la télécommunication éducative de l'Ontario (TVO), poste qu'elle occupe depuis 2005. Avant de se joindre à la TVO, elle a été présidente et chef de la direction d'Astral Télé Réseaux. Lisa siège actuellement au conseil d'administration d'EnerCare Inc. et est membre du conseil consultatif du Mowat Centre for Policy Innovation de l'Université de Toronto. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts (avec distinction) et d'un baccalauréat en droit de l'Université McGill. Lisa détient des doctorats honorifiques en droit de la Brandon University et de la Ryerson University. En 2015, elle est devenue membre de l'Ordre du Canada. En 2009, elle a été reconnue comme l'une des 100 femmes les plus influentes au Canada selon le Réseau des femmes exécutives. De plus, en 2013, elle a reçu la Médaille du jubilé de diamant de la reine Elizabeth II pour son soutien et son dévouement à l'égard de la culture scientifique.

Participation aux

réunions – 100 %

Conseil – 6 sur 6

Audit – 3 sur 3¹

Gouvernance – 2 sur 2²

Retraite – 2 sur 2²

Postes actuels au sein de conseils d'administration

EnerCare Inc. (société ouverte)

Groupe consultatif stratégique de l'Institut d'études pédagogiques de l'Ontario (IEPO)

Mowat Centre for Policy Innovation (organisme consultatif)

Postes antérieurs au sein de conseils

d'administration (2011 à 2016)

Festival international du film de Toronto

(présidente du conseil) (sans but lucratif)

ORION (Réseau optique de recherche et

d'innovation de l'Ontario)

Gouvernement de l'Ontario, Groupe d'étude

sur la compétitivité, la productivité

et les progrès économiques



Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2015 et 2016 :

| Année | Actions | UAD | Valeur marchande totale des titres | Actionariat cible atteint |
|--------------|---------|-------|------------------------------------|--|
| 2016 | – | 9 920 | 424 080 \$ | Non (elle a jusqu'au 1 ^{er} février 2020 pour atteindre la cible) |
| 2015 | – | 5 047 | 193 098 \$ | Non |
| Augmentation | – | 4 873 | 230 982 \$ | |

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2016 :

| | Voix en faveur | Abstention de vote | Total des voix exprimées |
|---------------------|----------------|--------------------|--------------------------|
| Nombre de voix | 325 585 877 | 533 541 | 326 119 418 |
| Pourcentage de voix | 99,84 % | 0,16 % | 100 % |

1 Lisa a fait partie du comité d'audit jusqu'au 5 mai 2016.

2 Lisa s'est jointe aux comités de gouvernance et de retraite le 5 mai 2016.

Darren Entwistle

Vancouver (Colombie-Britannique)
Canada

Âge : 54

Administrateur depuis : 2000

Non indépendant

Comités de TELUS :

Non admissible¹

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Connaissance des technologies et/ou du secteur
- Gouvernance
- Expérience du marché de détail/ de la consommation

Aucune rémunération reçue
à titre d'administrateur

Darren Entwistle s'est joint à TELUS en 2000 et a agi en tant que président et chef de la direction pendant 15 ans, devenant ainsi le premier président et chef de la direction ayant occupé aussi longtemps un tel poste dans les entreprises de télécommunications dominant la scène mondiale. En mai 2014, Darren a été nommé président-directeur du conseil d'administration, et il a occupé ce poste jusqu'en août 2015, où il a repris ses fonctions de président et chef de la direction. Auparavant, il avait travaillé pendant plus de sept ans au sein de l'équipe de la haute direction de Cable & Wireless, au Royaume-Uni, pour ensuite en devenir président pour le Royaume-Uni et l'Irlande, en 1999. Darren est titulaire d'un baccalauréat en économie (avec distinction) de l'Université Concordia de Montréal, d'un M.B.A. (finances) de l'Université McGill et d'un diplôme en technologie des réseaux de l'Université de Toronto. Fellow honorifique du Royal Conservatory, il détient en outre des doctorats honorifiques en droit de l'Université McGill, de l'Université Concordia, de la University of Alberta et de la University of Victoria, ainsi qu'un diplôme honorifique en administration des affaires du Northern Alberta Institute of Technology.

Participation aux

réunions – 100 %

Conseil – 6 sur 6

Postes actuels au sein de conseils d'administration

Conseil canadien des affaires (sans but lucratif)

Conseil canadien pour la diversité administrative

(sans but lucratif)

Gairdner Foundation (sans but lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils

d'administration (2011 à 2016)

George Weston limitée (société ouverte)



Se reporter aux pages 63, 74 et 75 pour obtenir des renseignements sur les titres détenus et la rémunération reçue en 2016 à titre de président et chef de la direction.

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2016 :

| | Voix en faveur | Abstention de vote | Total des voix exprimées |
|---------------------|----------------|--------------------|--------------------------|
| Nombre de voix | 324 526 915 | 1 610 612 | 326 137 527 |
| Pourcentage de voix | 99,51 % | 0,49 % | 100 % |

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

Mary Jo Haddad

| |
|--|
| Oakville (Ontario) Canada |
| Âge : 61 |
| Administratrice depuis : 2014 |
| Indépendante |
| Comités de TELUS : |
| <ul style="list-style-type: none"> Gouvernance Ressources humaines et rémunération |
| Champs d'expertise : |
| <ul style="list-style-type: none"> Haute direction/leadership stratégique Connaissance des technologies et/ou du secteur Rémunération de la haute direction/RH Gouvernance |
| Rémunération totale en 2016 : |
| 226 807 \$ |

Mary Jo Haddad est une administratrice de sociétés qui compte de l'expérience à titre de dirigeante dans le secteur des soins de santé au Canada et aux États-Unis. Elle 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-président 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 la Ryerson University 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.

Participation aux réunions – 100 %
 Conseil – 6 sur 6
 Audit – 3 sur 3¹
 Gouvernance – 4 sur 4
 Ressources humaines et rémunération – 3 sur 3²

Postes actuels au sein de conseils d'administration

La Banque Toronto-Dominion (société ouverte)
 Kids Health Link Foundation (sans but lucratif)
 Conseil consultatif de Children First Canada (sans but lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2011 à 2016)

The Hospital for Sick Children (sans but lucratif)
 Fondation de The Hospital for Sick Children (sans but lucratif)
 MaRS Innovation (présidente du conseil) (sans but lucratif)
 eCHN (présidente du conseil) (sans but lucratif)



Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2015 et 2016 :

| Année | Actions | UAD | Valeur marchande totale des titres | Actionnariat cible atteint |
|--------------|---------|--------|------------------------------------|----------------------------|
| 2016 | – | 15 470 | 661 343 \$ | Oui (1x) |
| 2015 | – | 9 574 | 366 301 \$ | Non |
| Augmentation | – | 5 896 | 295 042 \$ | |

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2016 :

| | Voix en faveur | Abstention de vote | Total des voix exprimées |
|---------------------|----------------|--------------------|--------------------------|
| Nombre de voix | 325 532 331 | 590 189 | 326 122 520 |
| Pourcentage de voix | 99,82 % | 0,18 % | 100 % |

1 Mary Jo a fait partie du comité d'audit jusqu'au 5 mai 2016.
 2 Mary Jo s'est jointe au comité des ressources humaines et de la rémunération le 5 mai 2016.

Kathy Kinloch

Vancouver (Colombie-Britannique)
Canada

Âge : 65

Nouvelle candidate

Indépendante

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Connaissance des technologies et/ou du secteur
- Gouvernance
- Affaires réglementaires et gouvernementales

Rémunération totale en 2016 :
s.o.

Kathy Kinloch agit en tant que présidente du British Columbia Institute of Technology (BCIT) depuis janvier 2014. De 2010 à 2013, elle a été présidente du Vancouver Community College et de 2007 à 2010, elle a exercé les fonctions de doyenne des sciences de la santé du BCIT. Kathy a été conseillère principale au ministère de la Santé du gouvernement de la Colombie-Britannique de 2006 à 2007, chef de l'exploitation à la Fraser Health Authority de 2002 à 2006 et vice-présidente du Surrey Memorial Hospital de 1981 à 2002. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en soins infirmiers de la University of Alberta et d'une maîtrise ès arts en leadership de la Royal Roads University. En 2016, Kathy s'est vu décerner le prix Femme de mérite par le YWCA du Vancouver métropolitain. Elle a été nommée l'une des 50 femmes les plus influentes en Colombie-Britannique par la revue BC Business en 2015 et en 2017, elle s'est jointe à la liste des Power 50 du Vancouver Magazine et à celle du Top 100 : Les Canadiennes les plus influentes du Réseau des femmes exécutives dans la catégorie Leader du secteur public en 2015 et en 2016. En 2017, elle a été l'une des six lauréates du prix des femmes les plus influentes en affaires attribué par la revue Business in Vancouver.

Participation aux réunions
s.o.

Postes actuels au sein de conseils d'administration

Surrey Hospital and Outpatient Centre Foundation (sans but lucratif)
Business Council of British Columbia (sans but lucratif)
TTA Technology Training Associates Ltd. (présidente, filiale du BCIT)
Conseil des gouverneurs du BCIT
(membre sans droit de vote)
Polytechnics Canada (sans but lucratif)
Trades Training British Columbia
(présidente, sans but lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2011 à 2016)

Coast Mental Health Society
Conseil d'emplois aux immigrants
de la Colombie-Britannique



Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2015 et 2016 :

| Année | Actions | UAD | Valeur marchande totale des titres | Actionariat cible atteint |
|-------|---------|------|------------------------------------|---------------------------|
| 2016 | s.o. | s.o. | s.o. | s.o. |

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2016 :

s.o.

John S. Lacey

Thornhill (Ontario) Canada

Âge : 73

Administrateur depuis : 2000

Indépendant

Comités de TELUS :

- Ressources humaines et rémunération (président)

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Expérience du marché de détail/ de la consommation
- Rémunération de la haute direction/RH
- Gouvernance

Rémunération totale en 2016 :
253 372 \$

John Lacey est administrateur de sociétés. Il a auparavant été président du conseil d'administration d'Alderwoods Group, Inc., société qui exploite des salons funéraires et des cimetières en Amérique du Nord, jusqu'en novembre 2006. John, qui compte une vaste expérience, a su mettre en place des améliorations opérationnelles et des changements profitables au sein des entreprises qu'il a dirigées. Il a suivi le programme de perfectionnement en gestion de la Harvard Business School.

Participation aux réunions – 100 %

Conseil – 6 sur 6
Ressources humaines et rémunération – 5 sur 5¹
Gouvernance – 2 sur 2²

Postes actuels au sein de conseils d'administration

Brookfield Business Partners (auparavant, Brookfield Private Equity Fund)
(société ouverte)
Les Compagnies Loblaw limitée (société ouverte)
Doncaster Consolidated Ltd. (président du conseil)
(société fermée)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2011 à 2016)

Ainsworth Lumber Co. Ltd. (société ouverte)
George Weston limitée (société ouverte)



Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2015 et 2016 :

| Année | Actions | UAD | Valeur marchande totale des titres | Actionariat cible atteint |
|--------------|---------|---------|------------------------------------|---------------------------|
| 2016 | 37 180 | 113 719 | 6 450 932 \$ | Oui (9,8x) |
| 2015 | 36 641 | 104 144 | 5 386 434 \$ | Oui (8,4x) |
| Augmentation | 539 | 9 575 | 1 064 498 \$ | |

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2016 :

| | Voix en faveur | Abstention de vote | Total des voix exprimées |
|---------------------|----------------|--------------------|--------------------------|
| Nombre de voix | 306 148 889 | 19 978 492 | 326 127 381 |
| Pourcentage de voix | 93,87 % | 6,13 % | 100 % |

1 John est devenu président du comité des ressources humaines et de la rémunération le 5 mai 2016.

2 John a fait partie du comité de gouvernance jusqu'au 5 mai 2016.

William (Bill) A. MacKinnon

| |
|--|
| Toronto (Ontario) Canada |
| Âge : 70 |
| Administrateur depuis : 2009 |
| Indépendant Expert financier du comité d'audit |
| Comités de TELUS : • Audit (président) |
| Champs d'expertise : • Haute direction/leadership stratégique • Gestion des risques • Finance et comptabilité • Gouvernance |
| Rémunération totale en 2016 : 254 313 \$ |

Bill MacKinnon est administrateur de sociétés. Il a été chef de la direction chez KPMG Canada pendant plus de neuf ans, avant de prendre sa retraite en décembre 2008. En fait, il a occupé différents postes chez KPMG pendant 37 ans, dont celui d'associé responsable des relations clients auprès de plusieurs grandes sociétés émettrices cotées à la Bourse de Toronto. Bill est titulaire d'un baccalauréat en commerce (avec distinction) de l'Université du Manitoba qui lui a été décerné en 1967. Comptable professionnel agréé, il a obtenu le titre de fellow de Comptables professionnels agréés de l'Ontario en 1994.

Participation aux réunions – 100 %
Conseil – 6 sur 6
Audit – 5 sur 5

Postes actuels au sein de conseils d'administration

Pioneer Petroleum Limited (société fermée)
Novadaq Technologies Inc. (société ouverte)
Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public (société d'État)
Roy Thomson Hall (sans but lucratif)
Toronto Community Foundation (sans but lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2011 à 2016)

Osisko Mining Corporation (société ouverte)
St. Stephen Community House (sans but lucratif)
Toronto East General Hospital Foundation (sans but lucratif)
Toronto East General Hospital (président du conseil)
(sans but lucratif)
Toronto Board of Trade (président du conseil)
(sans but lucratif)
Institut Canadien des Comptables Agréés
(président du conseil) (sans but lucratif)
Catalyst Canada Inc. (comité consultatif)



Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2015 et 2016 :

| Année | Actions | UAD | Valeur marchande totale des titres | Actionnariat cible atteint |
|--------------|---------|--------|------------------------------------|----------------------------|
| 2016 | 20 000 | 50 422 | 3 010 541 \$ | Oui (4,6x) |
| 2015 | 20 000 | 44 663 | 2 474 006 \$ | Oui (3,8x) |
| Augmentation | – | 5 759 | 536 535 \$ | |

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2016 :

| | Voix en faveur | Abstention de vote | Total des voix exprimées |
|---------------------|----------------|--------------------|--------------------------|
| Nombre de voix | 325 683 887 | 444 503 | 326 128 390 |
| Pourcentage de voix | 99,86 % | 0,14 % | 100 % |

John Manley

| |
|---|
| Ottawa (Ontario) Canada |
| Âge : 67 |
| Administrateur depuis : 2012 |
| Indépendant |
| Comités de TELUS : • Gouvernance (président) • Retraite |
| Champs d'expertise : • Haute direction/leadership stratégique • Affaires réglementaires/gouvernementales • Gouvernance • Gestion des risques |
| Rémunération totale en 2016 : 242 079 \$ |

John Manley est président et chef de la direction du Conseil canadien des affaires (auparavant, le Conseil canadien des chefs d'entreprise), poste qu'il occupe depuis 2010. 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 la Carleton University et d'un doctorat en jurisprudence de l'Université d'Ottawa. Administrateur agréé par la McMaster University, il a reçu des doctorats honorifiques de l'Université d'Ottawa, de la Carleton University, de l'Université de Toronto, de la Western University, de l'Université de Windsor et de la York University. Il est officier de l'Ordre du Canada.

Participation aux réunions – 100 %
Conseil – 6 sur 6
Gouvernance – 4 sur 4
Retraite – 4 sur 4

Postes actuels au sein de conseils d'administration

CIBC (président du conseil) (société ouverte)
CAE Inc. (société ouverte)
MaRS Discovery District (sans but lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2011 à 2016)

Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée (société ouverte)
CARE Canada (sans but lucratif)
Conference Board of Canada (sans but lucratif)
Institut de recherche en politiques publiques
(sans but lucratif)
Fondation du Centre national des Arts (sans but lucratif)



Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2015 et 2016 :

| Année | Actions | UAD | Valeur marchande totale des titres | Actionnariat cible atteint |
|--------------|---------|--------|------------------------------------|----------------------------|
| 2016 | 1 300 | 28 341 | 1 267 153 \$ | Oui (1,9x) |
| 2015 | 1 300 | 21 536 | 873 705 \$ | Oui (1,4x) |
| Augmentation | – | 6 805 | 393 448 \$ | |

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2016 :

| | Voix en faveur | Abstention de vote | Total des voix exprimées |
|---------------------|----------------|--------------------|--------------------------|
| Nombre de voix | 324 529 750 | 1 601 191 | 326 130 941 |
| Pourcentage de voix | 99,51 % | 0,49 % | 100 % |

Sarabjit (Sabi) S. Marwah

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 65

Administrateur depuis : 2015

Indépendant

Comités de TELUS :

- Audit
- Gouvernance

Champs d'expertise :

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

Rémunération totale en 2016 :

226 863 \$

Sabi Marwah était vice-président du conseil et chef de l'exploitation de La Banque de Nouvelle-Écosse (Banque Scotia) depuis 2008 au moment de son départ à la retraite en 2014. À titre de vice-président du conseil, Sabi était responsable de nombreuses fonctions administratives et financières de la Banque Scotia, en plus de prendre une part active à l'établissement des plans et des priorités stratégiques de l'institution financière, y compris les acquisitions au Canada et à l'international. Au fil de sa carrière de 35 ans au service de la Banque Scotia, il a occupé plusieurs postes de direction, dont ceux de premier vice-président et contrôleur et de vice-président à la direction. Il a été nommé chef des affaires financières en 1998, puis premier vice-président à la direction et chef des affaires financières en 2002. Sabi est titulaire d'un baccalauréat ès arts (spécialisation en économie) de la University of Calcutta, d'une maîtrise en économie de la University of Delhi et d'un M.B.A. (finances) de la University of California, à Los Angeles (UCLA). En 2012, il a obtenu un doctorat honorifique en droit de la Ryerson University. En 2002, Sabi a reçu la Médaille du jubilé d'or de la reine Élisabeth pour sa contribution au Canada. En novembre 2016, il a été nommé sénateur au Sénat du Canada.

Participation aux réunions – 92 %
Conseil – 5 sur 6
Audit – 5 sur 5
Gouvernance – 2 sur 2¹

Postes actuels au sein de conseils d'administration

George Weston limitée (société ouverte)
Cineplex Inc. (société ouverte)
The Hospital for Sick Children, conseil des fiduciaires (sans but lucratif)
Festival international du film de Toronto (sans but lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2011 à 2016)

Ryerson Futures Inc. (sans but lucratif)
Scale Up Ventures (sans but lucratif)



Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2015 et 2016 :

| Année | Actions | UAD | Valeur marchande totale des titres | Actionnariat cible atteint |
|--------------|---------|-------|------------------------------------|--|
| 2016 | 6 199 | 8 074 | 610 171 \$ | Non (il a jusqu'au 7 mai 2020 pour atteindre la cible) |
| 2015 | 5 000 | 4 603 | 367 411 \$ | Non |
| Augmentation | 1 199 | 3 471 | 242 760 \$ | |

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2016 :

| | Voix en faveur | Abstention de vote | Total des voix exprimées |
|---------------------|----------------|--------------------|--------------------------|
| Nombre de voix | 325 494 189 | 611 232 | 326 105 421 |
| Pourcentage de voix | 99,81 % | 0,19 % | 100 % |

¹ Sabi s'est joint au comité de la gouvernance le 5 mai 2016.

Claude Mongeau

Montréal (Québec) Canada

Âge : 55

Nouveau candidat

Indépendant

Champs d'expertise :

- Haute direction/leadership stratégique
- Finance et comptabilité
- Gouvernance
- Affaires réglementaires/gouvernementales

Rémunération totale en 2016 :

s.o.

Claude Mongeau a été président et chef de la direction de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN) de 2010 à 2016. Au fil de sa carrière de 22 ans au CN, il a également été vice-président directeur et chef des finances de 2000 à 2009, vice-président principal et chef des finances de 1999 à 2000, vice-président de la planification stratégique et financière de 1995 à 1999 et vice-président adjoint du développement corporatif de 1994 à 1995. Claude est titulaire d'un baccalauréat en psychologie de l'Université du Québec à Montréal et d'un M.B.A. de l'Université McGill.

Participation aux réunions
s.o.

Postes actuels au sein de conseils d'administration

Cenovus Energy (société ouverte)
La Banque Toronto-Dominion (société ouverte)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2011 à 2016)

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (société ouverte)
Groupe SNC-Lavalin inc. (société ouverte)
Conseil canadien des affaires (sans but lucratif)
Advisory Committee on Cyber Security of Canada (chef de la direction)
L'Association des chemins de fer du Canada (président du conseil) (sans but lucratif)



Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2015 et 2016 :

| Année | Actions | UAD | Valeur marchande totale des titres | Actionariat cible atteint |
|-------|---------|------|------------------------------------|---------------------------|
| 2016 | 46 200 | s.o. | 1 975 050 \$ | Oui (3,0x) |

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2016 :

s.o.

David L. Mowat

Edmonton (Alberta) Canada

Âge : 61

Administrateur depuis : 2016

Indépendant

Comité de TELUS :

- Audit

Champs d'expertise :

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

Rémunération totale en 2016 :

192 857 \$

David Mowat est président et chef de la direction d'ATB Financial depuis juin 2007. 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 la University of British Columbia. En 2015, il a reçu un baccalauréat honorifique en administration des affaires du Southern Alberta Institute of Technology. En 2014, David a été nommé personnalité d'affaires de l'année en Alberta par le magazine Alberta Venture.

Participation aux réunions
Conseil – 3 sur 3¹
Audit – 2 sur 2¹

Postes actuels au sein de conseils d'administration

AltaCorp Capital Inc. (filiale d'ATB)
Alberta Blue Cross (sans but lucratif)
Centre national de musique (sans but lucratif)
Citadel Theatre (vice-président du conseil) (sans but lucratif)
Edmonton Cultural Trust Foundation (président du conseil) (sans but lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2011 à 2016)

Fondation des arts du lieutenant-gouverneur de l'Alberta (sans but lucratif)
STARS Air Ambulance Society (président du conseil) (sans but lucratif)



Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2015 et 2016 :

| Année | Actions | UAD | Valeur marchande totale des titres | Actionariat cible atteint |
|--------------|---------|-------|------------------------------------|--|
| 2016 | 2 500 | 4 694 | 307 544 \$ | Non (il a jusqu'au 5 mai 2021 pour atteindre la cible) |
| 2015 | s.o. | s.o. | s.o. | s.o. |
| Augmentation | 2 500 | 4 694 | 307 544 \$ | |

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2016 :

| | Voix en faveur | Abstention de vote | Total des voix exprimées |
|---------------------|----------------|--------------------|--------------------------|
| Nombre de voix | 325 534 384 | 591 217 | 326 125 601 |
| Pourcentage de voix | 99,82 % | 0,18 % | 100 % |

1 David s'est joint au conseil et au comité d'audit le 5 mai 2016.

Renseignements sur nos administrateurs qui ne se représenteront pas à l'élection

Comme nous l'avons mentionné à la page 6, Micheline Bouchard quittera ses fonctions au conseil en mai 2017. Au 31 décembre 2016, Micheline avait participé à toutes les réunions. Elle est membre de nos comités des ressources humaines et de la rémunération et de retraite. Nous remercions Micheline de sa contribution à TELUS.

Information additionnelle concernant les administrateurs

Interdictions d'opérations, faillites, pénalités ou sanctions

Sauf tel qu'il est indiqué, 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 15 mars 2017, 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.

- John Manley et Claude Mongeau étaient des administrateurs de Corporation Nortel Networks et de Corporation Nortel Networks Limitée (ensemble, les sociétés Nortel) lorsque ces dernières et certaines autres filiales canadiennes ont entamé des procédures de protection à l'égard des créanciers en vertu de la LACC au Canada le 14 janvier 2009. Certaines filiales américaines ont déposé des requêtes volontaires aux États-Unis aux termes du chapitre 11 de la loi des États-Unis intitulée *Bankruptcy Code*, et certaines filiales en Europe, au Moyen-Orient et en Afrique ont effectué des dépôts corrélatifs en Europe et au Moyen-Orient. Ces procédures sont en cours. John et Claude ont démissionné de leur poste d'administrateur des sociétés Nortel le 10 août 2009.

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 15 mars 2017, administrateur, chef de la direction ou chef des finances d'un émetteur qui a fait l'objet d'une ordonnance rendue pendant qu'il exerçait de telles fonctions ou rendue après que l'administrateur eut cessé d'exercer de telles fonctions, et qui résultait d'un événement survenu pendant l'exercice de ces fonctions.

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. Afin d'établir le niveau et la composition appropriés de la rémunération des administrateurs, le comité se base sur les principes de rémunération suivants :

- nous ciblons une rémunération en espèces pour les administrateurs qui se situe au 50^e centile du groupe de référence retenu et une rémunération totale qui se situe au 65^e centile de ce groupe
- une structure d'honoraires fixes s'accorde avec le nouveau rôle des administrateurs et reproduit la continuité de leur apport
- 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 en actions 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 ayant l'expérience, l'expertise et les compétences requises
- la rémunération doit être revue chaque année pour s'assurer qu'elle demeure adéquate et suit le marché.

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 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. Meridian Compensation Partners LLC (Meridian) a été engagée comme conseiller pour procéder à l'analyse comparative de la rémunération de 2016. Pour obtenir plus de renseignements concernant Meridian et les services qu'elle offre, se reporter à la page 44. 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 2016 figure dans le tableau ci-après. Il s'agit du même groupe que celui choisi en 2015, à l'exception des changements suivants : le comité a retiré Société d'énergie Talisman, en raison de son acquisition par Repsol, et a ajouté Cenovus Energy. 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 2016 est similaire à celui utilisé pour l'analyse comparative de la rémunération de la haute direction de 2016, à l'exception de l'ajout de deux institutions financières, TELUS étant régulièrement en concurrence avec elles pour attirer des candidats à son conseil.

| Groupe de référence pour l'analyse comparative de la rémunération des administrateurs de 2016 | |
|--|---|
| Agrium Inc. (engrais et produits agrochimiques) | Les Compagnies Loblaw limitée (alimentation au détail) |
| BCE Inc. (services de télécommunications et médias) | Potash Corp. of Saskatchewan (engrais et produits agrochimiques) |
| CIBC (services bancaires diversifiés) | Quebecor inc. (services de télécommunications et médias) |
| Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (voies ferrées) | Rogers Communications Inc. (services de télécommunications et médias) |
| Société Canadian Tire (articles d'usage courant) | Shaw Communications Inc. (services de télécommunications) |
| Cenovus Energy Inc. (exploration et production de pétrole et de gaz) | Suncor Énergie Inc. (société pétrolière et gazière intégrée) |
| Groupe CGI inc. (services-conseils en technologies de l'information et d'intégration des systèmes) | Teck Resources Ltd. (métaux et mines diversifiés) |
| Enbridge Inc. (transport et entreposage de pétrole et de gaz) | Thomson Reuters Corp. (édition) |
| Encana Corporation (exploration et production de pétrole et de gaz) | Banque Toronto-Dominion (services bancaires diversifiés) |
| Finning International Inc. (sociétés de commerce international et de distributeurs) | TransCanada Corporation (entreposage et transport du pétrole et du gaz) |

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 qui demeurerait concurrentielle sur le marché, au 65^e centile. 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 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 des occasions pour celle-ci. De plus, ils doivent être attentifs aux intérêts de la société en tout temps. Cette 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 dix réunions du conseil dans une année civile, ii) à plus de dix 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 seront également versés à ceux qui participent à un comité spécial.

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'actionnariat cible mentionné ci-après. Chaque administrateur qui n'est pas membre de la direction a aussi droit au remboursement de certains services et produits de télécommunications, 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 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.

Avec prise d'effet le 5 mai 2016, le comité de gouvernance a recommandé au conseil, qui a approuvé, que certaines

modifications soient graduellement apportées au programme de rémunération des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction et du président du conseil, pour que la rémunération des administrateurs se rapproche du 65^e centile du groupe de référence retenu. Le tableau ci-après résume les modifications apportées à notre programme de rémunération des administrateurs.

| Échelon | Rémunération (\$) | | | | | |
|--|---------------------|------------------------|-------------------------------|------------------------|---------------------|------------------------|
| | Espèces (40 %) | | Capitaux propres – UAD (60 %) | | Provision annuelle | |
| | Avant le 5 mai 2016 | À partir du 5 mai 2016 | Avant le 5 mai 2016 | À partir du 5 mai 2016 | Avant le 5 mai 2016 | À partir du 5 mai 2016 |
| Administrateurs non membres de la direction, comprend la participation à un comité | 86 000 | 90 000 | 129 000 | 130 000 | 215 000 | 220 000 |
| Président du comité de retraite ou du comité de gouvernance | 92 000 | 95 000 | 138 000 | 140 000 | 230 000 | 235 000 |
| Président du comité d'audit ou du comité des ressources humaines et de la rémunération | 98 000 | 100 000 | 147 000 | 150 000 | 245 000 | 250 000 |
| Président du conseil | 196 000 | 200 000 | 294 000 | 300 000 | 490 000 | 500 000 |

Rémunération réelle de 2016

Le total de la rémunération versée aux administrateurs qui ne sont pas membres de la direction pour l'exercice clos le 31 décembre 2016 figure dans le tableau qui suit.

| Administrateurs ¹ | Honoraires (\$) | | Attributions fondées sur des actions (UAD) (\$) | Autre rémunération ³ (\$) | Total (\$) |
|------------------------------|--------------------|-----------------------------------|---|--------------------------------------|------------|
| | Provision annuelle | Frais de déplacement ² | | | |
| Dick Auchinleck | 198 626 | 1 500 | 300 000 | 7 700 | 507 826 |
| Micheline Bouchard | 88 626 | 4 500 | 130 000 | 6 611 | 229 737 |
| John Butler ⁴ | 33 654 | – | – | 3 634 | 37 288 |
| Ray Chan | 88 626 | 1 500 | 130 000 | 4 488 | 224 614 |
| Stockwell Day | 93 970 | 1 500 | 140 000 | 12 531 | 248 001 |
| Lisa de Wilde | 88 626 | 4 500 | 130 000 | 4 676 | 227 802 |
| Rusty Goepel ⁵ | 29 533 | – | – | 5 101 | 34 634 |
| Mary Jo Haddad | 88 626 | 4 500 | 130 000 | 3 681 | 226 807 |
| John Lacey ⁶ | 95 192 | 4 500 | 150 000 | 3 680 | 253 372 |
| Bill MacKinnon | 99 313 | 4 500 | 150 000 | 500 | 254 313 |
| John Manley | 93 970 | 4 500 | 140 000 | 3 609 | 242 079 |
| Sabi Marwah | 88 626 | 3 000 | 130 000 | 5 237 | 226 863 |
| David Mowat ⁷ | 59 093 | 1 500 | 130 000 | 2 264 | 192 857 |
| Don Woodley ⁸ | 29 533 | 3 000 | – | 4 117 | 36 650 |

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 75.

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, des services de télécommunications, comme le téléphone et Internet, et certains produits de télécommunications, comme les téléphones intelligents et les tablettes, et le remboursement de frais de formation continue. Ces montants sont versés en espèces.

4 John s'est retiré du conseil le 5 mai 2016.

5 Rusty s'est retiré du conseil le 5 mai 2016.

6 John est devenu président du comité des ressources humaines et de la rémunération le 5 mai 2016.

7 David s'est joint au conseil le 5 mai 2016.

8 Don s'est retiré du conseil le 5 mai 2016.

Actionnariat cible et courant des administrateurs

Tous les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction doivent atteindre un actionnariat cible correspondant à trois fois la provision annuelle qui leur est versée (660 000 \$) dans les cinq années suivant leur date de nomination. Lorsque Dick Auchinleck est devenu président du conseil, son actionnariat cible a été fixé à cinq fois sa provision annuelle (2 500 000 \$). 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 Lisa de Wilde, de Sabi Marwah et de David Mowat, qui ont jusqu'au 1^{er} février 2020, au 7 mai 2020 et au 5 mai 2021, respectivement, pour atteindre la cible. Les actions et les 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 aux 31 décembre 2015 et 2016, ainsi que leur valeur marchande totale, figurent à la rubrique *Notes biographiques sur les administrateurs*, aux pages 8 à 15. Les renseignements concernant Darren figurent à la page 74.

Attributions fondées sur des actions aux administrateurs

Le résumé des attributions fondées sur des actions en cours au 31 décembre 2016 pour chaque administrateur actuel qui n'est pas membre de la direction 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 actuels qui ne sont pas membres de la direction étaient acquises au 31 décembre 2016. Les renseignements concernant les attributions fondées sur des actions de Darren figurent à la page 77.

| 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 | 158 325 | 6 768 394 | 773 861 |
| Micheline Bouchard | 84 823 | 3 626 183 | 288 092 |
| Ray Chan | 13 299 | 568 532 | 158 132 |
| Stockwell Day | 23 853 | 1 019 716 | 187 630 |
| Lisa de Wilde | 9 920 | 424 080 | 208 321 |
| Mary Jo Haddad | 15 470 | 661 343 | 252 054 |
| John Lacey | 113 719 | 4 861 487 | 409 331 |
| Bill MacKinnon | 50 422 | 2 155 541 | 246 197 |
| John Manley | 28 341 | 1 211 578 | 290 914 |
| Sabi Marwah | 8 074 | 345 164 | 148 385 |
| David Mowat | 4 694 | 200 669 | 200 669 |

1 Les attributions fondées sur des actions sont des UAD au 31 décembre 2016.

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 d'unités d'actions différées des administrateurs. Se reporter à la page 90. 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 (42,75 \$) le 31 décembre 2016. Comprend des UAD supplémentaires, dont la valeur équivaut aux dividendes versés sur les actions, qui ont été créditées au cours de l'année.



Chez TELUS, nous sommes déterminés à suivre les normes les plus élevées en matière de gouvernance d'entreprise, ce qui signifie que nous renouvelons sans cesse nos pratiques et cherchons constamment à faire preuve de la plus grande transparence et intégrité dans tout ce que nous entreprenons. En 2016, nous avons continué à améliorer nos pratiques en vue de poursuivre notre quête de l'excellence et d'accroître la confiance des investisseurs. Certaines de ces initiatives sont soulignées ci-après.

Plan de relève visant le chef de la direction

À titre prioritaire, le conseil a consacré un grand nombre d'heures à l'examen complet du plan de relève visant le chef de la direction, qui comprenait un examen du processus en soi, ainsi qu'un examen des compétences et de l'expérience en matière de leadership qui sont recherchées et valorisées chez les candidats au poste de chef de la direction. Plus particulièrement, le conseil a examiné la façon dont les aptitudes et les compétences devraient être évaluées sur une base continue et a approuvé une liste de critères servant à mesurer l'évolution des candidats. Le conseil a également discuté en profondeur des forces et des chances d'avancement des candidats actuels au poste de chef de la direction, ainsi que de celles de la prochaine génération de candidats. Pour plus d'information sur la planification de la relève, se reporter à la page 45.

Plan de relève visant le conseil et les comités

En 2016, le comité de gouvernance a poursuivi ses efforts pour recruter de nouveaux administrateurs dans le cadre de son plan de relève au conseil, ce qui a mené au recrutement d'un nouvel administrateur en 2016 et à la nomination de deux nouveaux candidats au poste d'administrateur à l'assemblée.

Notre nouveau membre du conseil, David Mowat, le président et chef de la direction d'ATB Financial, a été élu par nos actionnaires à l'assemblée annuelle de 2016. David a beaucoup d'expertise stratégique et d'expérience opérationnelle en finance et en comptabilité, et il connaît bien le marché du détail. Son expertise et son expérience correspondent aux aptitudes que nous recherchons et, de plus, ses racines en Alberta concordent bien avec notre objectif de meilleure représentation dans cette province.

Claude Mongeau, président et chef de la direction de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada à la retraite, est un nouveau candidat à l'élection à l'assemblée qui nous vient du Québec. Claude a une vaste expertise stratégique et expérience opérationnelle des principaux marchés, ainsi qu'une expertise en finance et en affaires gouvernementales et réglementaires.

Kathy Kinloch, présidente du B.C. Institute of Technology, est une nouvelle candidate à l'élection à l'assemblée. Kathy a une expertise et une expérience considérables dans le secteur des soins de santé, secteur dans lequel la société a des investissements importants et qu'elle compte développer dans l'avenir. Kathy entretient également des liens étroits avec la communauté de la Colombie-Britannique, ce qui concorde bien avec nos intérêts communautaires et nos objectifs dans cette province.

La candidature de ces trois personnes au cours de l'année dernière cadre bien avec les compétences et les qualités privilégiées par le comité de gouvernance au début de 2016, soit de la connaissance des technologies et/ou du secteur, de l'expérience du marché du détail, une représentation géographique dans l'Ouest du Canada et au Québec et la diversité hommes-femmes. Le comité de gouvernance continue d'examiner et d'évaluer les lacunes dans les compétences et les priorités du conseil dans sa mise à jour des candidats au poste d'administrateur.

En 2016, le comité de gouvernance a également mis en œuvre son plan de relève pour les présidents de comité. Mary Jo Haddad s'est jointe ainsi au comité des ressources humaines et de la rémunération en mai 2016 en vue d'en devenir présidente en mai 2017. Grâce à la présence de Mary Jo au comité, pendant que John Lacey en demeure le président, le conseil s'est assuré d'une transition sans heurt, conforme aux principes qui guident la planification de la relève au sein des comités. John continuera de siéger au comité des ressources humaines et de la rémunération après la nomination de Mary Jo afin de faciliter le processus de transition.

Diversité administrative

TELUS démontre toujours un engagement continu envers la diversité et le recrutement de candidats de grande qualité au conseil avec les candidatures de Claude Mongeau et Kathy Kinloch à l'assemblée.

Le conseil a adopté une politique et des objectifs de diversité en 2013. En 2015, le conseil a consolidé sa position de leader éclairé en matière de diversité. Il a fait en sorte que les principes de sa politique de diversité administrative soient appliqués au processus de planification de la relève des comités, de façon à ce que la question de la diversité soit prise en compte au moment de déterminer la composition et la combinaison de compétences optimales pour chaque comité. Pour obtenir plus de renseignements concernant notre politique de diversité administrative et la présence des femmes au sein de notre conseil et dans des postes de haute direction, se reporter à la page 30.

En février 2016, le conseil a revu ses objectifs en matière de diversité, qui comprennent maintenant un pourcentage minimal d'hommes et de femmes, le principe étant qu'un conseil formé uniquement de femmes n'est pas plus diversifié qu'un conseil formé uniquement d'hommes. En outre, le conseil a rapproché la date d'atteinte de la cible de représentation de chaque sexe : le conseil devra compter au moins 30 pour cent d'administrateurs indépendants de chaque sexe dès 2018, au lieu de 2019. L'objectif en matière de diversité de TELUS stipule maintenant que les membres issus de la diversité devront représenter au moins 30 pour cent des administrateurs indépendants de TELUS d'ici mai 2017, et que les personnes de chaque sexe devront représenter au moins 25 pour cent de ceux-ci d'ici mai 2017, puis au moins 30 pour cent d'ici 2018. Les candidats issus de la diversité (cinq candidats) représentent 42 pour cent et les femmes (trois candidates), 25 pour cent des administrateurs indépendants qui se présentent à l'élection à l'assemblée.

Politique relative aux cumuls de mandats à un conseil

Le conseil a une politique relative aux cumuls qui limite à deux le nombre de nos administrateurs pouvant siéger à un même autre conseil ou comité d'une société ouverte, à moins que le conseil n'en convienne autrement. En février 2016, le conseil a approuvé une modification à cette politique visant à préciser les facteurs dont le comité de gouvernance devrait tenir compte avant de recommander d'autoriser ou non d'autres cumuls de mandats à un conseil. Ainsi, pour déterminer s'il permet ou non que plus de deux administrateurs siègent à un même autre conseil ou comité, le comité de gouvernance devra tenir compte de tous les aspects pertinents, en particulier, du nombre total de tels cumuls à ce moment et des exigences stratégiques de TELUS.

Évaluation du conseil

En 2015, le comité de gouvernance a fait appel aux services d'une consultante externe en gouvernance d'entreprise, Elizabeth Watson, de Watson Inc., pour l'aider à réaliser un examen complet du processus d'évaluation du conseil, des comités et des administrateurs et obtenir des commentaires sur ces processus d'un point de vue externe. Elle a passé en revue les sondages réalisés au cours des années précédentes dans le cadre de l'évaluation du conseil, des comités et des administrateurs, de même que les

processus relatifs à ces sondages. Elle s'est aussi penchée sur l'approche, les objectifs et les principaux thèmes de l'évaluation, sur l'engagement du conseil, sur la présentation des résultats et sur le plan d'action. Après avoir reçu le rapport d'Elizabeth Watson et discuté de celui-ci, le conseil a apporté des modifications à son processus d'évaluation. Un plan multiannuel a été adopté, et il a été décidé que les sujets traités dans les questionnaires et les rencontres alterneraient sur une période de deux ans. De nouveaux questionnaires ont été approuvés pour recueillir davantage de commentaires qualitatifs sur la performance du conseil et des administrateurs, tout en conservant des éléments quantitatifs. Une nouvelle approche a également été adoptée afin que les résultats des évaluations et des rencontres fassent l'objet d'une analyse et d'un bilan structurés avec le conseil, afin d'obtenir une rétroaction et de préparer un plan d'action. En 2015, dans le cadre de son évaluation, le conseil a mis l'accent sur sa performance et son efficacité ainsi que sur l'évaluation par les pairs. En 2016, le conseil a évalué la performance des comités, des présidents de comité et du président du conseil, et a également obtenu une évaluation par les pairs. En 2017, le conseil reprendra l'évaluation de sa performance et de son efficacité en plus d'organiser une évaluation par les pairs. Cette approche pluriannuelle permettra la tenue de discussions plus approfondies sur les conclusions et le plan d'action. Le comité de gouvernance surveille la progression du plan d'action en collaboration avec le président du conseil et le président et chef de la direction.

Pour obtenir plus de renseignements sur le processus, veuillez vous reporter à la page 29.

Récompenses liées à la gouvernance d'entreprise

Nos efforts visant à assurer une communication et une information transparentes continuent d'être reconnus par divers organismes. Nous avons remporté les grands honneurs aux Prix d'excellence en information d'entreprise de 2016 décernés par Comptables professionnels agréés du Canada et obtenu le Grand prix d'excellence en information d'entreprise que nous avons, au cours des dix dernières années, décroché à sept reprises. Nous avons également reçu les Prix d'excellence en information d'entreprise dans la catégorie Information sur la gouvernance d'entreprise et dans le secteur d'activité Communications et médias. C'est la 22^e année que TELUS se voit récompensée.



Nous sommes déterminés à suivre des pratiques saines et efficaces en matière de gouvernance d'entreprise et examinons régulièrement les nouvelles pratiques à cet égard. Nous tenons également à assurer une communication transparente de nos pratiques de gouvernance et à fournir volontairement plus d'information que 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 d'entreprise applicables.

Bien qu'elle ne soit pas tenue de le faire, TELUS a volontairement adopté la définition élargie d'indépendance figurant dans l'article 303A des normes de gouvernance de la New York Stock Exchange intitulées *New York Stock Exchange Governance Standards* (les règles de gouvernance de la 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 privés étrangers, et notamment les dispositions de la 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 à base d'actions, TELUS suit les règles de la Bourse de Toronto, qui exigent que les actionnaires approuvent les plans de rémunération à base d'actions 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 de la 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 de la NYSE.

Information sur les pratiques de TELUS en fonction du règlement sur la communication des pratiques de gouvernance (le *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance*)



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

L'une des responsabilités principales du conseil consiste à veiller à l'atteinte des objectifs de la société. Nos priorités et notre plan stratégique qui vise à nous permettre d'atteindre ces priorités sont approuvés par le conseil chaque année en décembre.

À ce titre, la réunion annuelle stratégique du conseil, qui se déroule sur trois jours au début du mois d'août et au cours de laquelle le conseil et la direction discutent en profondeur du plan stratégique ainsi que des progrès accomplis en vue d'atteindre nos cibles opérationnelles et financières et nos priorités d'entreprise, est d'une importance capitale. La réunion du mois d'août et les dîners qui précèdent chaque réunion du conseil offrent à nos administrateurs l'occasion de rencontrer des hauts dirigeants qui ne sont pas des membres de la haute direction, ce qui les aide à mieux comprendre les tenants et aboutissants de notre travail, y compris la planification de la relève.

Une autre responsabilité importante du conseil consiste à voir à ce que soient dépistés en temps utile les risques importants auxquels est exposée la société et à ce que soient mis en œuvre des systèmes et des processus adéquats pour les dépister, les surveiller et les gérer. Pour des renseignements détaillés sur les risques importants auxquels TELUS et les membres de son groupe sont exposés, consulter la rubrique 10 du rapport de gestion figurant dans le rapport annuel 2016 de TELUS.

Pour s'acquitter de ses obligations à cet égard, le conseil passe en revue et évalue annuellement la qualité et le caractère adéquat de l'information liée aux risques fournie par la direction au conseil et passe en revue annuellement la répartition de la fonction de supervision du risque entre le conseil et ses divers comités, afin que la supervision du risque soit bien coordonnée. Le conseil, par l'intermédiaire de ses comités, reçoit également des comptes rendus trimestriels concernant les risques commerciaux et les activités d'atténuation des principaux risques. En outre, le comité d'audit évalue les risques apparaissant au profil de risque principal chaque trimestre et approuve le plan d'audit interne annuel une fois l'an. Finalement, les administrateurs participent au dépistage des principaux risques auxquels est exposée notre entreprise. Au moyen d'un sondage interne sur l'évaluation et le contrôle des risques, chaque administrateur cerne les principaux risques d'entreprise et donne sa perception de la tolérance au risque de TELUS pour des catégories de risques principaux. La direction tient compte des commentaires du conseil dans son évaluation annuelle des risques d'entreprise et des contrôles. Cette évaluation est utilisée pour dépister et classer les principaux risques d'entreprise et mettre au point chaque année des programmes d'atténuation des risques.

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.

Comités

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

Le mandat de chaque comité indique les fonctions, devoirs et pouvoirs du comité et l'étendue de son autorité. Les comités rendent régulièrement compte au conseil de leurs activités. De plus, chaque comité établit son propre plan de travail annuel pour orienter ses délibérations au cours de l'année. Par ailleurs, tous les comités sont autorisés à retenir les services de conseillers externes aux frais de TELUS dans le cadre de leurs responsabilités. À compter de 2010, le comité des ressources humaines et de la rémunération (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 44 et 45. 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 17).

Nous estimons que nos administrateurs doivent siéger à différents comités afin d'avoir une vision globale de la société. Voici certains des principes qui sous-tendent notre planification : 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 :

- Les nouveaux administrateurs siégeront seulement au comité d'audit la première année, puis ils siégeront à deux comités.
- Les présidents du comité d'audit et du comité de la rémunération ne peuvent siéger qu'à un seul comité du conseil, en raison des responsabilités supplémentaires associées à leurs fonctions.
- Les principes de notre politique de diversité devraient s'appliquer au processus de planification de la relève des comités de façon à ce que la question de 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), alors que John Lacey a siégé à trois des quatre comités, son mandat le plus long ayant été effectué au comité de la rémunération (10 ans).

Le comité de gouvernance a mis en œuvre son plan de relève pour les présidents de comité en 2016. Mary Jo Haddad est ainsi passée au comité de la rémunération pour disposer d'un an de coprésidence et de transition et se préparer à devenir présidente de ce comité après l'assemblée. Grâce à cette rotation, combinée au fait que John demeure président du comité de la rémunération, le conseil s'est assuré d'une transition sans heurt, conforme aux principes qui guident la planification de la relève au sein des comités. John continuera de siéger au comité de la rémunération après la nomination de Mary Jo afin de faciliter le processus de transition.

Le tableau qui suit présente un survol des comités actuels de notre conseil. Les administrateurs membres de la direction ne siègent à aucun comité.

| | Comité d'audit | Comité des ressources humaines et de la rémunération | Comité de gouvernance | Comité de retraite | Année de nomination au conseil | Indépendant |
|---------------------------------|----------------|--|-----------------------|--------------------|--------------------------------|-------------|
| Dick Auchinleck | X | | | | 2003 | Oui |
| Micheline Bouchard ¹ | | X | | X | 2004 | Oui |
| Ray Chan | X | X | | | 2013 | Oui |
| Stockwell Day | | X | | X (Président) | 2011 | Oui |
| Lisa de Wilde | | | X | X | 2015 | Oui |
| Mary Jo Haddad | | X | X | | 2014 | Oui |
| John Lacey | | X (Président) | | | 2000 | Oui |
| Bill MacKinnon | X (Président) | | | | 2009 | Oui |
| John Manley | | | X (Président) | X | 2012 | Oui |
| Sabi Marwah | X | | X | | 2015 | Oui |
| David Mowat | X | | | | 2016 | Oui |

1 Micheline quittera le conseil en mai 2017.

Pour obtenir plus de renseignements au sujet de nos comités permanents, se reporter à la rubrique *Rapports des comités* à partir de la page 36.

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, il a choisi de respecter volontairement tous les éléments du contrôle de l'indépendance de la NYSE, y compris ceux que TELUS n'est pas tenue de respecter. Les contrôles d'indépendance qu'applique le conseil sont donc conformes aux règles des gouvernements canadien et américain applicables et aux règles de gouvernance de la 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 de la 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 l'administrateur et la société. Il examine plutôt divers facteurs pour déterminer s'il y a une relation importante, y compris l'ampleur 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 permanents 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 2016.

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

Descriptions de poste

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, et de brèves descriptions du poste du président de chaque comité du conseil. Tous ces renseignements figurent dans le *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS* qui peut être consulté à l'adresse telus.com/governance.

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. Ses fonctions 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.

La responsabilité principale du chef de la direction, qui relève du conseil, est de gérer l'activité et les affaires internes de la société. Ses fonctions 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; 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 encourage une intégrité individuelle et collective conforme à nos valeurs; 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 des vice-présidents à la direction (VPD) et le plan de planification de leur 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. Les objectifs de rendement annuels liés à sa rémunération, qui sont passés en revue et approuvés par le comité de la rémunération, s'ajoutent à son mandat.

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

Notre conseil s'attend à ce que ses membres consacrent le temps, l'énergie et les efforts nécessaires à leur 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*, le conseil 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 plupart de nos administrateurs ont été présents à toutes les réunions en 2016. Une ventilation de 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 | 6/6 | 5/5 | | | | 100 % |
| Micheline Bouchard | 6/6 | | 5/5 | | 4/4 | 100 % |
| John Butler ¹ | 3/3 | | 2/2 | | | 100 % |
| Ray Chan | 6/6 | 5/5 | 5/5 | | | 100 % |
| Stockwell Day | 6/6 | | 5/5 | | 4/4 | 100 % |
| Lisa de Wilde ² | 6/6 | 3/3 | | 2/2 | 2/2 | 100 % |
| Mary Jo Haddad ³ | 6/6 | 3/3 | 3/3 | 4/4 | | 100 % |
| Rusty Goepel ¹ | 3/3 | 3/3 | | 2/2 | | 100 % |
| John Lacey ⁴ | 6/6 | | 5/5 | 2/2 | | 100 % |
| Bill MacKinnon | 6/6 | 5/5 | | | | 100 % |
| John Manley | 6/6 | | | 4/4 | 4/4 | 100 % |
| Sabi Marwah | 5/6 | 5/5 | | 2/2 | | 92 % |
| David Mowat ⁵ | 3/3 | 2/2 | | | | 100 % |
| Donald Woodley ¹ | 3/3 | | | 2/2 | 2/2 | 100 % |

1 John, Rusty et Don ont quitté le conseil le 5 mai 2016.

2 Lisa était membre du comité d'audit jusqu'au 5 mai 2016, lorsqu'elle est passée aux comités de gouvernance et de retraite.

3 Mary Jo était membre du comité d'audit jusqu'au 5 mai 2016, lorsqu'elle est passée au comité des ressources humaines et de la rémunération.

4 John était membre du comité de gouvernance jusqu'au 5 mai 2016, puis il est devenu président du comité des ressources humaines et de la rémunération.

5 David s'est joint au conseil le 5 mai 2016.

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. Le tableau qui suit présente les candidats au poste d'administrateur de TELUS qui siégeaient ensemble à d'autres conseils de sociétés ouvertes au 15 mars 2017.

| Société | Administrateur de TELUS | Comités |
|-------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|
| Banque Toronto-Dominion | Mary Jo Haddad | Comité des ressources humaines |
| | Claude Mongeau (nouveau candidat) | Comité d'audit |

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

Le comité de gouvernance est chargé 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 objectifs suivants :

- former un conseil qui fonctionne efficacement, 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 d'assurer une période de 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 moyen et le mandat confié à chacun des administrateurs, la diversité de ses membres, la région d'où ils viennent et la présence dans ses rangs 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 la nomination de nouveaux candidats. 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. Au cours de chaque année entre 2011 et 2016, un membre a quitté le conseil et au moins un nouveau membre s'est joint au conseil. En 2016, trois administrateurs ont quitté le conseil

et un nouvel administrateur a été nommé. En 2017, un administrateur quittera le conseil et deux nouveaux administrateurs seront nommés. Atteindre un équilibre entre l'expérience institutionnelle et le renouvellement grâce à une planification de la relève efficace et ordonnée 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 mouvements récents au sein du conseil.

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 toute 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 29 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 implique également la création 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 tenu d'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 groupe d'âge, leurs années de service, leurs langues officielles parlées et leur lieu de résidence.

| | Sexe | Lieu de résidence | | | | Années au conseil | | | Âge | | | Langue | | Quatre compétences principales ¹ | | | | | | | |
|------------------|------|----------------------|---------|---------|--------|-------------------|--------|------------|-------------|---------|------------|---------|----------|---|-------------------------|--|-------------|---|---|---------------------|--|
| | | Colombie-Britannique | Alberta | Ontario | Québec | 0 à 5 | 6 à 10 | 11 et plus | 59 et moins | 60 à 69 | 70 et plus | Anglais | Français | Membre de la haute direction/leadership stratégique | Finance et comptabilité | Rémunération de la haute direction/ressources humaines | Gouvernance | Connaissances des technologies et/ou du secteur | Expérience du marché de détail/de la consommation | Gestion des risques | Affaires réglementaires/gouvernementales |
| Dick Auchinleck | H | x | | | | | x | | x | | x | | x | | x | x | | | | x | |
| Ray Chan | H | | x | | | x | | | x | | x | | x | x | x | | | | | x | |
| Stockwell Day | H | x | | | | x | | | x | | x | x | x | x | x | | | | | | x |
| Lisa de Wilde | F | | | x | | x | | | x | | x | x | x | | | | x | x | | | x |
| Darren Entwistle | H | x | | | | | x | x | | | x | x | x | | | x | x | x | | | |
| Mary Jo Haddad | F | | | x | | x | | | x | | x | | x | | x | x | x | | | | |
| Kathy Kinloch | F | x | | | | x | | | x | | x | | x | | | x | x | | | | x |
| John Lacey | H | | | x | | | x | | | x | x | | x | | x | x | | | x | | |
| Bill MacKinnon | H | | | x | | x | | | | x | x | | x | x | | x | | | | x | |
| John Manley | H | | | x | | x | | | x | | x | x | x | | | x | | | | x | x |
| Sabi Marwah | H | | | x | | x | | | x | | x | | x | x | | | | | x | x | |
| Claude Mongeau | H | | | | x | x | | | x | | x | x | x | x | | x | | | | | x |
| David Mowat | H | | x | | | x | | | x | | x | | x | x | | | | | x | x | |

1 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
- Finance et comptabilité – expérience ou bonnes connaissances en comptabilité et présentation de l'information financière, en finances d'entreprise et au fait des contrôles financiers/comptables internes et en IFRS
- Rémunération de la haute direction/ressources humaines – expérience ou bonnes connaissances en rémunération de la haute direction, en gestion et fidélisation des talents et en planification de la relève
- Gouvernance – expérience ou bonnes connaissances en direction des pratiques de responsabilité organisationnelle/de gouvernance auprès d'une société ouverte ou d'autre grande organisation; expérience dans l'implantation d'une culture de responsabilisation et de transparence
- Connaissance des technologies et/ou du secteur – connaissance des technologies émergentes pertinentes, et notamment de la technologie de l'information et des télécommunications, et connaissance des télécommunications, de l'industrie du contenu et/ou de l'informatique de la santé, et notamment le contexte stratégique, les concurrents sur le marché et les questions commerciales touchant ces industries et secteurs
- Expérience du marché de détail/de la consommation – expérience ou bonnes connaissances du marché de la consommation de masse (soit directement soit indirectement par les réseaux de détail)
- Gestion des risques – expérience ou bonnes connaissances en contrôles internes des risques, signalement et évaluations des risques
- Affaires réglementaires/gouvernementales – expérience ou bonnes connaissances en politiques publiques et gouvernementales, tant fédérales que provinciales.

En 2016, le comité de gouvernance a relevé certaines compétences et qualités qu'il compte privilégier, soit connaissances en technologie et/ou du secteur, expérience du marché de détail, représentation géographique dans l'Ouest du Canada et au Québec et représentation hommes-femmes, dans sa recherche de candidats au poste d'administrateur.

Recrutement de nouveaux administrateurs

Le comité de gouvernance tient une liste constamment mise à jour d'éventuels candidats. Les administrateurs, le chef de la direction et les sociétés de recherche professionnelle externes repèrent régulièrement d'autres personnes pour que leur candidature soit examinée par le comité de gouvernance. En 2016, le comité a fait appel aux services d'un spécialiste externe en recrutement pour l'aider avec le processus de recrutement.

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 des critères de diversité, comme le sexe, la provenance géographique, l'âge et l'origine ethnique, 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 des candidats à chacune de ses réunions régulières afin de repérer les candidats les plus intéressants, et il demande au chef de la direction de procéder 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 président du comité de gouvernance et, s'il y a lieu, les autres membres du conseil et l'équipe de la haute direction de TELUS.

Approbation

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 des administrateurs

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.

Chaque année, le comité de gouvernance évalue 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. Comme il a été mentionné à la page 21, le conseil a approuvé en 2015 l'adoption d'une approche d'évaluation multiannuelle du conseil, des comités et du président du conseil qui fera alterner les sujets traités dans les questionnaires et les rencontres sur une période de deux ans.

En 2015, le conseil a, dans le cadre de son évaluation, mis l'accent sur sa performance et son efficacité ainsi que sur l'évaluation par les pairs. En 2016, le conseil a évalué la performance des comités, des présidents de comité et du président du conseil, et a également obtenu une évaluation par les pairs. En 2017, le conseil reprendra l'évaluation de sa performance et de son efficacité en plus d'organiser une évaluation par les pairs.

Comment nous procédons

Chaque administrateur remplit ce qui suit :

- un sondage qualitatif concernant l'efficacité du conseil. Ce sondage comporte des questions sur les processus du conseil, sa culture, les dynamiques qu'on y trouve, ses relations avec la direction, et l'engagement des actionnaires. Cet exercice sollicite aussi des suggestions pour améliorer les choses
- un questionnaire pour s'autoévaluer et évaluer ses collègues administrateurs, qui contient une évaluation de ses propres aptitudes et compétences en tant que membre du conseil
- un questionnaire pour évaluer la performance de chaque comité et de chaque président de comité. Ce questionnaire évalue aussi les mécanismes mis en place pour permettre à chaque comité d'être efficace
- un questionnaire pour évaluer la performance du président du conseil. Ce questionnaire vise à évaluer l'efficacité globale du président du conseil compte tenu de sa description de poste et de tout objectif propre au conseil.

Comme il a été mentionné précédemment, les administrateurs n'ont pas à répondre à ces questionnaires tous les ans, puisque dans le cadre des évaluations, l'accent n'est pas mis sur les mêmes sujets d'une année à l'autre. En 2016, les administrateurs ont répondu au questionnaire sur les comités et les présidents de comité, au questionnaire sur le président du conseil et au questionnaire d'évaluation des pairs. De plus, les membres de la haute direction qui interagissent fréquemment avec les administrateurs remplissent un sondage d'évaluation de la direction conçu pour évaluer l'efficacité globale du conseil, de ses comités et de leurs présidents et la mesure dans laquelle le conseil et la direction travaillent de concert, en plus de solliciter des suggestions sur la manière de renforcer cette collaboration.

La secrétaire générale recueille les résultats des sondages et les transmet au président du conseil (à l'exception des résultats relatifs à ce dernier). Le président du conseil rencontre alors séparément chaque administrateur pour discuter avec lui des résultats, de son évaluation individuelle, des plans de perfectionnement proposés et de toute autre question liée au fonctionnement du conseil. Le président du conseil fait état des points et des recommandations clés émanant des sondages et anime une discussion à l'occasion de réunions du comité de gouvernance et du conseil. Un plan d'action est élaboré pour mettre en place les recommandations. Les résultats des évaluations du président du conseil sont transmis au président du comité de gouvernance, qui fait alors état des principaux points soulevés dans les évaluations à l'occasion d'une séance à huis clos du comité et des administrateurs indépendants, en l'absence du président du conseil.

Pour en savoir plus sur nos processus, se reporter à l'annexe L du *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS*, au telus.com/governance.

En 2016, Dick Auchinleck, en sa qualité de président, a rencontré chaque administrateur séparément en mettant l'accent sur l'évaluation des comités, des présidents de comité (s'il y a lieu) et des pairs, et le sondage sur la direction.

Ces rencontres ont été l'occasion d'une discussion franche et constructive sur tous les sujets abordés, dans le but de rehausser le rendement des comités et des présidents de comité ainsi que la contribution personnelle de chacun. Dick a présenté un rapport où figurent les résultats rassemblés et leurs conclusions au conseil. Le consensus qui s'est dégagé est que TELUS peut compter sur des comités collégiaux et très fonctionnels qui procurent au conseil les renseignements dont il a besoin, tout en se concentrant sur certains éléments clés. Le consensus est également que chaque président de comité est très compétent et efficace dans l'exercice de ses fonctions et que le président du conseil encourage un dialogue ouvert et dirige le conseil de façon claire, efficace et indépendante. Le conseil s'est appuyé sur les résultats de l'évaluation pour établir un plan d'action en vue de traiter en priorité les points soulevés au cours du processus d'évaluation.

Présence des femmes au sein du conseil et de la haute direction

Chez TELUS, nous croyons que la diversité de notre équipe représente un avantage concurrentiel important. Aussi estimons-nous à sa juste valeur chaque membre de notre équipe et son apport. Nous souscrivons à la diversité et à l'intégration, car il s'agit de la bonne chose à faire, en plus d'être un facteur critique de notre réussite. En somme, nous reconnaissons la valeur de la diversité pour nos actionnaires, clients et membres de l'équipe et pour les collectivités et misons sur cette diversité. Il y a quatre ans, le conseil a adopté une politique de diversité en vue de favoriser la représentation de membres d'origines diverses au conseil de TELUS. Cette politique prévoit que le comité de gouvernance, qui est chargé de recommander des candidats au poste d'administrateur, évaluera les candidatures au mérite, en accordant une importance égale aux aptitudes, aux antécédents, à l'expérience et aux connaissances. Dans sa sélection d'administrateurs de grande qualité, le comité de gouvernance tiendra compte de considérations liées à la diversité, comme le sexe, l'âge et l'origine ethnique, pour s'assurer que le conseil peut tirer parti d'un large éventail de perspectives et d'expériences pertinentes. Le comité de gouvernance évalue l'efficacité de cette politique une fois l'an et recommande toute modification requise au conseil en vue de son adoption. Le texte de notre politique de diversité administrative peut être consulté sur le site telus.com/governance.

Selon la politique, le comité de gouvernance doit également établir des objectifs quantifiables pour atteindre la diversité et les recommander au conseil en vue de leur adoption une fois l'an.

En 2013, le conseil s'est établi comme cible de compter entre 30 et 40 pour cent de membres issus de la diversité à titre d'administrateurs indépendants, dont au minimum 25 pour cent de femmes, au plus tard en mai 2017. Le conseil a également accepté que TELUS devienne signataire de l'Accord Catalyst et s'est ainsi engagé à faire passer la représentation totale des femmes au conseil de TELUS à un minimum de 25 pour cent au plus tard en 2017. En février 2015, le conseil a adopté une autre cible afin que les femmes représentent 30 pour cent de son conseil d'ici la fin de 2019. Cette cible s'inscrit dans le sens de la participation de Darren Entwistle comme membre fondateur du 30 % Club Canada, qui cherche aussi à faire en sorte que les femmes représentent 30 pour cent des membres de notre conseil d'ici la fin de 2019. Comme il est indiqué à la page 20, en 2016, le conseil a revu ses objectifs en matière de diversité, qui comprennent maintenant un pourcentage minimal d'hommes et de femmes, le principe étant qu'un conseil formé uniquement de femmes n'est pas plus diversifié qu'un conseil formé uniquement d'hommes. En outre, le conseil a rapproché la date d'atteinte de la cible de représentation de chaque sexe : le conseil devra compter au moins 30 pour cent d'administrateurs indépendants de chaque sexe dès 2018, au lieu de 2019. L'objectif en matière de diversité de TELUS stipule maintenant que les membres issus de la diversité devront représenter au moins 30 pour cent des administrateurs indépendants de TELUS d'ici mai 2017, et que les personnes de chaque sexe devront représenter au moins 25 pour cent de ceux-ci d'ici mai 2017, puis au moins 30 pour cent d'ici 2018.

Les membres issus de la diversité (cinq candidats sur douze) représentent 42 pour cent des administrateurs indépendants qui sont candidats à l'élection et les femmes (trois candidates sur douze), 25 pour cent des administrateurs indépendants qui sont candidats à l'élection à l'assemblée.

Chez TELUS, nous avons également à cœur de promouvoir la diversité à tous les échelons, ce qui comprend la représentation des femmes à des postes de haute direction. Actuellement, deux femmes occupent un poste de haute direction chez TELUS, Monique Mercier et Sandy McIntosh, ce qui représente 20 pour cent de nos dix hauts dirigeants (à savoir, le chef de la direction et tous les VPD qui sont des dirigeants).

Nous sommes engagés à favoriser une culture où les barrières sont éliminées et où des processus justes et transparents assurent la promotion de la compétence, culture qui, en retour, contribuera à la diversité au sein de l'équipe de direction de TELUS. Notre stratégie clé repose sur des changements systémiques apportés aux pratiques des personnes et sur la formation et la sensibilisation des membres de la direction. Nous avons adopté diverses initiatives en lien avec cette stratégie afin que les pratiques des membres de la direction et des autres personnes évoluent. Certaines de ces initiatives sont décrites ci-après.

- Mis sur pied en 2008, notre Bureau de la diversité et de l'intégration dirige la stratégie en matière de diversité et d'intégration à l'échelle de TELUS et collabore avec le Conseil de la diversité et de l'intégration afin de créer et de mettre en œuvre des projets qui font la promotion de la diversité et de l'intégration. Le Bureau a divers mandats principaux, dont les suivants :
 - Assurer la conformité de la stratégie de diversité et d'intégration aux priorités d'affaires
 - Effectuer le suivi et l'évaluation des programmes de diversité et d'intégration et des pratiques exemplaires à l'échelle de TELUS
 - Faire preuve d'un esprit de leadership éclairé en partageant ses connaissances et son expertise en diversité avec les dirigeants de TELUS.
- En 2013, le Bureau de la diversité et de l'intégration et l'équipe de l'embauche et du développement des compétences ont passé en revue et modifié les pratiques et processus de trois fondements du recrutement, soit la formation destinée aux membres de l'équipe de direction, les pratiques de recrutement et les pratiques en matière de succession et de maintien en poste. Nous nous efforçons d'accorder des entretiens d'embauche à des candidats qui ont des habiletés, une expérience et des perspectives différentes.
- Des groupes de ressources pour les membres de l'équipe ont été mis en place pour les femmes, les autochtones, les personnes ayant des habiletés différentes, les nouveaux immigrants et les lesbiennes, gais, bisexuels et transgenres (LGBT), afin de susciter une prise de conscience et de faire évoluer les mentalités en ce qui concerne la diversité et l'intégration.
- Depuis 2014, les membres de la haute direction, à compter de l'échelon de vice-président, reçoivent une formation concernant les préjugés conscients et inconscients, qui vise à améliorer leur approche en matière de développement des compétences et à leur faire apprécier la valeur de la diversité pour le succès de nos actionnaires, de nos clients, des membres de notre équipe et des collectivités.

Nous sommes d'avis que toutes ces activités et tous ces efforts combinés nous permettront de continuer d'attirer plus de candidats issus de la diversité que si nous avions fixé des cibles précises pour les postes de direction; nous pourrions aussi nous assurer que la présence des femmes et de candidats issus de la diversité en général est prise 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 une séance d'orientation animée par différents membres de l'équipe de la haute direction. La séance d'orientation leur présente un survol de la stratégie; des impératifs d'entreprise, des plans et des risques; de la situation financière et de la stratégie de financement; des questions d'ordre réglementaire; 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. 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 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 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.

David Mowat a participé à une séance d'orientation de grande ampleur au cours de laquelle ont été abordés les sujets mentionnés précédemment relativement au conseil et au comité d'audit. Les nouveaux administrateurs Claude Mongeau et Kathy Kinloch bénéficieront de séances d'orientation, ainsi que Mary Jo Haddad, pour laquelle l'accent sera mis sur son nouveau rôle de présidente du comité des ressources humaines et de la rémunération. Les sujets abordés à l'intention de Mary Jo comprendront : la gouvernance et le mandat du comité des ressources humaines et de la rémunération, la planification de la relève, les principes, les politiques et les tendances récentes en matière de rémunération de la haute direction, le rendement de la société, les mesures incitatives à long terme, les tendances en matière de conseils en vote par procuration ainsi que l'information à communiquer dans les circulaires de sollicitation de procurations.

Formation continue

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 la 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, afin de les informer des faits nouveaux concernant la législation, la réglementation ou un secteur d'activité. 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 la gouvernance, la technologie, la stratégie, les ressources humaines 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 d'évaluations et de questionnaires annuels et de sondages d'autoévaluation sur les compétences.

Les administrateurs peuvent également participer, aux frais de TELUS, à des programmes de perfectionnement externes, en se prévalant d'un crédit pour frais de perfectionnement annuel. En 2016, plusieurs administrateurs ont utilisé ce crédit pour suivre des cours offerts notamment par des cabinets d'audit ou de ressources humaines, le Lead Director Network, la Rotman School of Management et l'Institut des administrateurs de sociétés. Les divers sujets abordés englobaient la rémunération de la haute direction, l'activisme actionnarial, la cybersécurité, la conformité avec la loi américaine intitulée *Foreign Corrupt Practices Act*, la surveillance des risques, la composition du conseil et la diversité du conseil. Par ailleurs, tous nos administrateurs sont membres de l'Institut des administrateurs de sociétés, qui leur donne accès à ses publications et à ses activités pour améliorer leurs connaissances en ce qui a trait aux obligations des administrateurs et aux tendances de gouvernance courantes. Certains de nos administrateurs ont assisté à des conférences au cours de l'année, notamment celle du JP Morgan Summit portant sur les conseils d'administration et celle du Réseau des administrateurs EY.

En 2016, la direction de la société a animé ou organisé les séances de formation mentionnées ci-après. La direction a également fourni aux administrateurs de l'information sur les cours disponibles. Toujours en 2016, à chaque réunion trimestrielle du conseil, une place de choix a été consacrée aux mises à jour régulières concernant le climat concurrentiel, les demandes des clients, la technologie et le secteur ainsi qu'aux relations gouvernementales et à la réglementation.

| Date | Sujet | Participants ¹ | Présentateurs |
|--|--|---------------------------|---|
| 9 février 4 mai 3 août 2 novembre | Comptes rendus sur la gouvernance et, notamment, les nouvelles meilleures pratiques, la jurisprudence importante, les faits nouveaux et les modifications proposées concernant la réglementation et les règles en valeurs mobilières du Canada et des États-Unis et les faits nouveaux concernant le vote consultatif sur la rémunération et la participation des actionnaires | Comité de gouvernance | <ul style="list-style-type: none"> VPD, Affaires corporatives, et chef des services juridiques et de la gouvernance Premier vice-président (PVP), Services juridiques |
| 9 février 4 mai 3 août 2 novembre | Compte rendu trimestriel sur la gouvernance en matière d'audit et de fiscalité et les principales méthodes comptables (notamment, la surveillance des risques liés aux technologies de l'information par le comité d'audit, le rapport sur les indicateurs de qualité de l'audit et sur la transparence, les indications de la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis sur l'utilisation de mesures non conformes aux PCGR, et les outils de surveillance des risques) | Comité d'audit | <ul style="list-style-type: none"> VPD et chef des services financiers PVP et contrôleur général Vice-président (VP), Gestion des risques et auditeur interne en chef |
| 9 février 4 mai 3 août 2 novembre | Compte rendu sur la stratégie et les tendances du marché et les faits nouveaux en matière juridique en lien avec les régimes de retraite de TELUS (notamment, les régimes à prestations cibles et l'assurance-longévité, et un compte rendu du Régime de retraite de la province de l'Ontario) | Comité de retraite | <ul style="list-style-type: none"> PVP, Services juridiques VP, Rémunération globale Directeur, Gestion des placements Consultant externe |
| 9 février 4 mai 3 août 2 novembre | Comptes rendus trimestriels sur les faits nouveaux concernant le contexte stratégique, notamment la concurrence, l'évolution de la réglementation, l'évolution de la technologie et du secteur et le rendement des pairs | Conseil plénier | <ul style="list-style-type: none"> Président et chef de la direction |
| 4 mai 3 août 2 novembre | Compte rendu sur les tendances en rémunération, notamment les nouvelles pratiques exemplaires concernant l'information à communiquer sur la rémunération des membres de la haute direction, et les faits nouveaux concernant la réglementation | Comité de la rémunération | <ul style="list-style-type: none"> VPD, Personnes et culture, et chef des ressources humaines VP, Rémunération globale Conseiller en rémunération externe |
| 4 mai 3 août 2 novembre | Compte rendu concernant la cybersécurité | Comité d'audit | <ul style="list-style-type: none"> VPD, Stratégie de technologie VP et chef du service de la sûreté |
| 9 février | Compte rendu concernant la cybersécurité | Conseil plénier | <ul style="list-style-type: none"> VPD, Stratégie de technologie |
| 3 mai | Principaux indicateurs et tendances du secteur des technologies de l'information et des communications (TIC) | Conseil plénier | <ul style="list-style-type: none"> Consultant externe en TI |
| 3 août | Compte rendu de TELUS International | Conseil plénier | <ul style="list-style-type: none"> Chef des affaires de l'entreprise; VPD, TELUS Santé; président, Solutions d'affaires, Ouest du Canada; et président du conseil, TELUS International VPD, et président et chef de la direction, TELUS International |
| 1 ^{er} novembre | L'incidence des élections américaines sur le Canada | Conseil plénier | <ul style="list-style-type: none"> Anciens diplomates |
| 3 novembre | Perspectives macroéconomiques/du marché en 3D : désendettement, déflation et démographie | Comité de retraite | <ul style="list-style-type: none"> Consultant externe |
| 2 novembre | Assemblées virtuelles des actionnaires et compte rendu de l'engagement des actionnaires | Comité de gouvernance | <ul style="list-style-type: none"> Conseiller juridique externe |
| 2 novembre | Évaluation des risques et examen de l'audit interne par le conseil | Conseil plénier | <ul style="list-style-type: none"> VP, Gestion des risques et auditeur interne en chef |
| 6 décembre | Faits nouveaux concernant les recours collectifs relatifs aux valeurs mobilières au Canada et aux États-Unis | Conseil plénier | <ul style="list-style-type: none"> VPD, Affaires corporatives, et chef des services juridiques et de la gouvernance |

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, et notamment à ses administrateurs, dirigeants, employés, contractuels, fournisseurs, vendeurs et partenaires communautaires. Le code décrit les responsabilités et donne des lignes directrices sur la norme éthique attendue de tous les membres de l'équipe TELUS, dont la façon de traiter les conflits d'intérêts et la déclaration obligatoire par les membres de l'équipe TELUS des conflits d'intérêts réels ou éventuels. Il est possible de consulter le code à l'adresse telus.com/governance.

Dans le cadre de ce code, nous avons créé en 2003 la LigneÉthique TELUS, qui permet au public et aux membres de notre équipe de communiquer, de façon anonyme et confidentielle, leurs questions et plaintes sur la comptabilité, les contrôles internes ou la déontologie, dont un résumé est transmis chaque trimestre au comité de la rémunération et au comité d'audit. En 2007, nous avons rendu la LigneÉthique encore plus indépendante et accessible en la confiant à un fournisseur de services d'accueil indépendant, EthicsPoint. 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, à la VPD, Affaires corporatives, et 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 tient compte des résultats de notre cours en ligne, des sondages internes adressés 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 sustainability.telus.com/fr.

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 le 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 surveille étroitement notre LigneÉthique. Le Bureau d'éthique encadre la formation sur l'éthique, et notamment le cours en ligne TELUS Intégrité qui est obligatoire pour tous les membres de l'équipe TELUS, y compris les membres de l'équipe TELUS International, et qui s'applique aux contractuels ayant accès à nos systèmes informatiques. Le cours regroupe les modules suivants : éthique, respect en milieu de travail, sécurité dans l'entreprise et vie privée. Le Bureau d'éthique exige que chaque administrateur, 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 vice-président, Gestion des risques et auditeur interne en chef rend compte tous les trimestres au comité de la rémunération et au comité d'audit des résultats d'enquêtes sur les plaintes, le cas échéant, de dénonciateurs ou concernant l'éthique ou les contrôles internes que le Bureau d'éthique ou la VPD, Affaires corporatives, et chef des services juridiques et de la gouvernance (selon le cas) ont reçus. Le comité de la rémunération et le comité d'audit sont tenus de revoir conjointement le code d'éthique et de conduite une fois par an et de soumettre à l'approbation du conseil les recommandations de modifications, le cas échéant. Aucune dispense du code n'est prévue et toute dispense accordée à un membre de la direction 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, 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 du code d'éthique et de conduite doit être approuvée au préalable par la VPD, Affaires corporatives, et chef des services juridiques et de la gouvernance et le vice-président, Gestion des risques et auditeur interne en chef et doit être signalée dans les plus brefs délais au comité d'audit.

Notre politique de lutte contre la corruption, adoptée par le conseil en 2013, a été mise en œuvre pour l'ensemble de l'entreprise de TELUS en 2014, notamment une formation en ligne mettant le verbatim de pot-de-vin et la corruption en contexte pour tous les membres de l'équipe et les informant des risques qui en découlent. La formation abordait les méthodes et les contrôles mis en place en vue d'atténuer les risques et comprenait des sujets et des mises en situation qui favorisent une meilleure compréhension de la matière. La politique s'applique à tous les membres de l'équipe TELUS, dont les administrateurs, de même que les tierces parties auxquelles TELUS fait appel. Cette politique décrit les attentes à l'égard de tous les membres de l'équipe TELUS 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.

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 détient 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.

Participation des actionnaires et vote consultatif sur la rémunération de la haute direction

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 fractionné sa politique de vote consultatif sur la rémunération de la haute direction et d'engagement des actionnaires en deux politiques distinctes : la politique de vote consultatif sur la rémunération de la haute direction établit les objectifs et les pratiques du conseil relativement à la communication d'information sur la rémunération de la haute direction, alors que 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/governance.

Nous communiquons avec nos actionnaires et autres intervenants par divers moyens, notamment nos rapports annuels et trimestriels, notre circulaire d'information, notre notice annuelle, notre rapport sur la responsabilité sociale de la société, nos communiqués, notre site Internet et les présentations que nous faisons à des conférences à l'intention de l'industrie ou des investisseurs. Parmi nos pratiques de longue date visant la participation des actionnaires, mentionnons :

- la tenue d'assemblées générales annuelles partout au Canada diffusées en direct sur le Web et assorties d'un sondage d'évaluation, afin que les actionnaires, peu importe où ils se trouvent, puissent formuler leurs commentaires et poser des questions par courriel à l'adresse ir@telus.com avant, pendant et après l'assemblée
- le maintien d'une ligne sans frais pour les investisseurs, les courriels ir@telus.com et ceo@telus.com ainsi que la ligne prioritaire LigneÉthique confidentielle et le site Web connexe pour encourager les actionnaires et le public à nous communiquer leurs questions ou préoccupations
- la tenue de quatre téléconférences sur les résultats trimestriels, avec des analystes financiers et des investisseurs institutionnels, pour présenter les résultats financiers et d'exploitation du trimestre. Elles sont diffusées sur le Web et comportent des présentations par la haute direction aux analystes et aux investisseurs institutionnels, assorties de séances de questions ouvertes. Ces téléconférences peuvent également être entendues par les actionnaires particuliers (qui ne peuvent par ailleurs intervenir) par téléphone ou diffusion sur le Web. Les diffusions sur le Web, les diapositives (s'il y a lieu), les transcriptions (si elles existent) et les transmissions vocales en différé peuvent être consultées à l'adresse telus.com/investors
- des tournées de la haute direction et la participation à des conférences sur le secteur avec nos membres de la haute direction au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni, auxquelles des analystes et des investisseurs participent
- la tenue ponctuelle de rencontres avec des actionnaires et des groupes de défense des droits des actionnaires (par exemple la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises), habituellement avec la VPD, Personnes et culture, et chef des Ressources humaines et avec le président du comité de la rémunération ou du comité de gouvernance, afin de discuter de la rémunération de la haute direction ou de questions de gouvernance
- l'invitation d'analystes et d'importants actionnaires institutionnels à participer à une étude confidentielle sur la perception des investisseurs.

Au début de 2016, la VPD, Affaires corporatives, et chef des services juridiques et de la gouvernance, et la VPD, Personnes et culture, et chef des Ressources humaines, ainsi que d'autres membres de la direction ont discuté avec un actionnaire institutionnel des pratiques de TELUS en matière de rémunération et de l'information à communiquer à cet égard, notamment pour clarifier notre politique relative aux cumuls de mandats à un conseil et notre politique de diversité administrative, qui ont été présentées dans notre circulaire d'information de 2016. Tout au long de l'année, nous avons répondu aux préoccupations et aux lettres des actionnaires que nous avons reçues et au deuxième semestre, nous avons répondu à un actionnaire institutionnel qui nous a fait part de ses commentaires sur notre circulaire d'information de 2016.

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 également communiquer avec le conseil par courrier, en apposant la mention « Confidentiel » sur l'enveloppe et en la transmettant à l'attention de la secrétaire générale 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. En ce qui concerne notre politique de vote consultatif sur la rémunération de la haute direction, lors de notre assemblée annuelle de 2016, nous avons tenu notre sixième vote consultatif sur la rémunération de la haute direction, et cette motion a reçu un appui de 89,9 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.

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 rémunération des membres de la haute direction et nos pratiques en matière de gouvernance d'entreprise.



Mandat

Le comité de gouvernance a pour mandat d'aider le conseil à remplir ses fonctions de surveillance et de voir à ce que TELUS soit dotée d'un système efficace de gouvernance. Ce comité est chargé de suivre l'évolution des questions liées à la gouvernance ainsi que les nouvelles meilleures pratiques et d'examiner l'efficacité de nos politiques en ce qui concerne la gouvernance. De plus, il doit trouver, recruter et recommander à la société les candidats à l'élection à titre d'administrateur, offrir une formation continue aux administrateurs et superviser l'évaluation des administrateurs et du conseil. Le comité de gouvernance évalue l'indépendance, les compétences financières, l'expertise financière et l'expertise en comptabilité ou en gestion financière connexe des administrateurs, au sens donné à ces termes dans les règles et lignes directrices en matière de gouvernance, et présente des recommandations au conseil à cet égard. De plus, dans le cadre de ses responsabilités élargies en matière de surveillance des risques, le comité est chargé de surveiller et d'examiner les risques liés à l'assurance, aux réclamations et aux biens, la responsabilité sociale de l'entreprise et les questions environnementales, ainsi que de recommander au conseil d'approuver des politiques et des lignes directrices procédurales relatives à l'environnement ou encore des modifications importantes devant être apportées à de telles politiques.

Membres

Le comité est actuellement composé des membres suivants :

| Nom | Indépendant |
|-------------------------|-------------|
| John Manley (président) | Oui |
| Lisa de Wilde | Oui |
| Mary Jo Haddad | Oui |
| Sabi Marwah | Oui |

Avant le 5 mai 2016, Rusty Goepel et John Lacey étaient membres du comité. Le 6 mai 2016, Lisa de Wilde et Sabi Marwah sont devenus membres du comité et Rusty s'est retiré du conseil.

Réunions

Le comité tient au moins une réunion par trimestre et rend compte de ses activités au conseil. Les activités passées en revue dépendent de son mandat et de son plan de travail annuel. Il tient à chaque réunion une séance à huis clos, en l'absence de la direction. Le comité a tenu quatre réunions en 2016.

Points saillants

Le texte qui suit présente les points saillants des mesures prises par le comité en 2016.

Engagement envers la gouvernance

Dans le cadre de son engagement à l'égard des meilleures pratiques de gouvernance, le comité a pris les initiatives suivantes :

- il a procédé à un examen annuel du *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS*, et notamment de tous les mandats qui y sont décrits, afin de s'assurer que les renseignements demeurent pertinents, et a recommandé au conseil d'approuver des modifications à y apporter
- il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver une modification de la politique relative aux cumuls de mandats pour préciser les facteurs dont le comité de gouvernance devrait tenir compte avant de recommander d'autoriser ou non d'autres cumuls de mandats à un conseil
- il a passé en revue et approuvé le plan de travail annuel du comité
- il a reçu et examiné avec la direction les mises à jour habituelles concernant les modifications de lois, de règles et de règlements à la fois au Canada et aux États-Unis, et les initiatives en matière de gouvernance des organismes de réglementation des valeurs mobilières et d'autres organismes intéressés canadiens et américains ainsi que les nouvelles meilleures pratiques et leur incidence sur la société
- il a passé en revue les rapports sur la responsabilité sociale de l'entreprise.

Vote consultatif sur la rémunération de la haute direction et engagement des actionnaires

Le comité a pris les initiatives suivantes en ce qui concerne l'engagement des actionnaires :

- il a évalué le caractère adéquat de notre politique de vote consultatif sur la rémunération de la haute direction et de nos pratiques visant l'engagement des actionnaires
- il a reçu un compte rendu de la part d'un conseiller juridique externe en vue de mieux comprendre les tendances émergentes et les meilleures pratiques sur l'engagement des actionnaires
- il a reçu des rapports trimestriels sur notre actionnariat et le changement de propriété
- tous les trimestres, il a passé en revue les courriels des actionnaires reçus dans la boîte de courriels du conseil (conseil@telus.com) et la correspondance du conseil ou des comités visant à répondre à ceux-ci et a fait rapport à cet égard.

Recherche d'administrateurs

En 2016, le comité a fait appel à un spécialiste externe en recrutement pour l'aider dans son processus de recrutement d'administrateurs. De plus, le comité a supervisé le recrutement de David Mowat, qui a été élu comme administrateur à l'assemblée générale annuelle de 2016, de même que le recrutement de Claude Mongeau et de Kathy Kinloch, candidats au poste d'administrateur à l'assemblée. Se reporter aux pages 27 et 31 pour obtenir de plus amples renseignements concernant nos processus de nomination des administrateurs et d'orientation.

Gestion et surveillance des risques

Le comité a pris les initiatives suivantes en ce qui concerne la gestion et la surveillance des risques :

- il a supervisé nos activités de gestion des risques environnementaux et leurs résultats
- il a procédé à son examen annuel de notre programme d'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants et a approuvé le renouvellement annuel de ce programme
- il s'est penché sur le caractère adéquat de notre couverture d'assurance, y compris notre couverture d'assurance de biens, a fait le suivi des faits nouveaux dans le secteur de l'assurance et a passé en revue notre programme de gestion des risques liés aux biens.

Mesures visant les administrateurs

Le comité a pris les initiatives additionnelles suivantes en ce qui concerne les administrateurs :

- il a examiné des changements dans la composition des comités et a recommandé au conseil de les approuver, notamment la nomination d'un nouveau président du comité des ressources humaines et de la rémunération
- il a procédé à un examen annuel du processus de planification de la relève en ce qui concerne le président et les présidents des comités
- il a examiné et approuvé le processus d'évaluation du conseil de 2016, les sondages d'évaluation des comités, des présidents de comité et du président du conseil et l'évaluation par les pairs, et a examiné les résultats des sondages
- il a examiné et approuvé les changements visant le groupe de référence pour l'analyse comparative de la rémunération des administrateurs
- il a pris connaissance des conclusions de l'analyse comparative annuelle de la rémunération des administrateurs préparée par Meridian Compensation Partners LLC (Meridian) et a recommandé au conseil d'approuver certaines modifications graduelles du programme de rémunération des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction et du président du conseil, pour que la rémunération des administrateurs se rapproche du 65^e centile du groupe de référence retenu. Se reporter à la page 18 pour obtenir plus de détails

- il a examiné les modifications d'ordre administratif du plan d'unités d'actions différées des administrateurs et a recommandé au conseil de les approuver
- il a examiné les modifications apportées au processus de délégation de pouvoirs du conseil et lui recommande de les approuver
- il a procédé à un examen annuel de la politique de diversité administrative
- il a maintenu le programme de formation continue de tous les administrateurs
- il a procédé à l'évaluation annuelle des critères d'admissibilité au poste d'administrateur
- il a procédé à un examen annuel de la matrice des compétences et de l'analyse des lacunes pour le conseil
- il a procédé à l'évaluation annuelle de l'indépendance et des compétences financières des administrateurs et a fait des recommandations au conseil, ce dernier ayant ensuite tiré ses conclusions à cet égard.

Autres mesures

Le comité a également passé en revue le rapport sur les contributions politiques et les dons de bienfaisance faits en 2015 et a approuvé les budgets de 2016 à cet égard.

Rapport signé par les membres du comité de gouvernance



John Manley (président)



Mary Jo Haddad



Lisa de Wilde



Sabi Marwah



Mandat

Le comité de retraite a pour mandat de superviser l'administration, la présentation de l'information financière et les activités de placement du régime de retraite des employés membres de la direction et des employés professionnels de TELUS Corporation, du régime de retraite de TELUS Edmonton, du régime de retraite de TELUS Corporation, du régime de retraite à prestations déterminées de TELUS Québec, du régime de retraite à cotisations déterminées de TELUS, du régime de retraite de TELUS Santé et de TELUS Vente au détail et de tous les régimes pouvant leur succéder et de tous les programmes de retraite complémentaires connexes que peut lui soumettre le conseil, ainsi que tout fonds en fiducie connexe (collectivement, les régimes de retraite). Le comité doit rendre compte au conseil de la validité actuarielle des régimes de retraite, des aspects administratifs des régimes de retraite, de notre politique de placement, du rendement des portefeuilles de placement et de la conformité à la législation applicable. Il peut, à l'occasion, 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.

Membres

Le comité est en ce moment constitué des membres suivants :

| Nom | Indépendant |
|---------------------------|-------------|
| Stockwell Day (président) | Oui |
| Micheline Bouchard | Oui |
| Lisa de Wilde | Oui |
| John Manley | Oui |

Avant le 5 mai 2016, Don Woodley était membre du comité.

Le 5 mai 2016, Lisa de Wilde est devenue membre du comité et Don s'est retiré du conseil.

Réunions

Le comité tient au moins une réunion par trimestre et rend compte de ses réunions au conseil. Les activités passées en revue dépendent de son mandat et de son plan de travail annuel. Il tient à chaque réunion une séance à huis clos avec le trésorier de TELUS et une séance à huis clos en l'absence de membres de la direction. Le comité rencontre également les auditeurs des régimes de retraite, en l'absence de membres de la direction, à chaque réunion trimestrielle. Le comité a tenu quatre réunions en 2016.

Points saillants

Le texte qui suit présente les points saillants des mesures prises par le comité en 2016.

Regroupement des comptes de fiducie globale

Le projet de regroupement de comptes de fiducie globale, qui a été recommandé par le comité et approuvé par le conseil le 10 février 2016, a été mené à terme en date du 1^{er} avril 2016. Le regroupement a été possible grâce à la mise à jour de 2015 de l'étude sur la gestion actif-passif qui a fait évoluer la répartition de l'actif vers un profil uniforme pour tous les régimes et un énoncé sur les politiques et procédures en matière de placement commun à tous les régimes. Ces développements ont éliminé la nécessité de plusieurs fiducies globales pour ce qui est des catégories d'actifs et ont permis de créer une fiducie globale unique dans laquelle les actifs des régimes sont majoritairement regroupés.

Le regroupement en une seule fiducie globale a donné lieu à une gestion plus efficace des placements et des actifs, en plus d'entraîner des économies de frais et de réduire le volume d'opérations.

Gouvernance

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 fait ce qui suit ou reçu, examiné et approuvé, au besoin, les documents suivants :

- le mandat du comité
- les objectifs des régimes à prestations déterminées et la politique de répartition de l'actif à long terme
- le rapport annuel des régimes à cotisations déterminées
- le plan de travail annuel du comité
- le rapport annuel, y compris les états financiers annuels et les rapports d'audit de chaque régime de retraite préparés par les auditeurs externes
- le rapport sur l'étendue de l'audit
- une mise à jour annuelle sur l'évolution du droit en matière de régimes de retraite
- les rapports de l'actuaire de chaque régime de retraite, y compris les hypothèses utilisées et les résultats obtenus
- 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 assurances souscrites à l'égard des régimes

- 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
- un rapport sur la conception, le fonctionnement et l'efficacité des procédures de la structure de gouvernance des régimes de retraite
- un rapport sur le sondage sur la retraite réalisé auprès des membres des régimes à cotisations déterminées
- les présentations faites par des fournisseurs de services
- les présentations de la direction sur les régimes de retraite de la province de l'Ontario, les comparaisons de régime de retraite des pairs, les placements dans l'immobilier et les créances hypothécaires, le survol des activités et l'évaluation du rendement.

Rapport signé par les membres du comité de retraite



Stockwell Day (président)



Lisa de Wilde



Micheline Bouchard



John Manley



Mandat

Le comité d'audit appuie le conseil dans ses fonctions de surveillance de l'intégrité de l'information comptable et financière de la société, des contrôles internes et des contrôles de divulgation de l'information de la société; de 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; de l'indépendance et du rendement des auditeurs externes et internes de la société; de la gestion des risques de la société, de la solvabilité de la société, de ses plans à l'égard de sa trésorerie et de sa politique financière; et de la procédure suivie à l'égard des dénonciations et des plaintes reçues. De plus amples renseignements sur le comité d'audit, y compris son mandat, sont donnés sous la rubrique Comité d'audit de notre notice annuelle pour l'exercice clos le 31 décembre 2016.

Membres

Le comité est actuellement composé des membres suivants :

| Nom | Indépendant |
|--|-------------|
| Bill MacKinnon (président) Expert financier du comité d'audit | Oui |
| Dick Auchinleck | Oui |
| Ray Chan | Oui |
| Sabi Marwah | Oui |
| David Mowat | Oui |

Avant le 5 mai 2016, Rusty Goepel, Lisa de Wilde et Mary Jo Haddad étaient membres du comité. Le 5 mai 2016, David Mowat s'est joint au conseil et à son comité d'audit et Rusty s'est retiré du conseil.

Le conseil a jugé que tous les membres du comité sont indépendants et ont des compétences financières, et qu'au moins l'un d'entre eux, Bill MacKinnon, est un expert financier répondant aux besoins d'un comité d'audit et possède une expertise en comptabilité ou en gestion financière connexe, au sens de la législation en valeurs mobilières applicable. Aucun membre du comité ne fait actuellement partie du comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes. Des renseignements sur les études et l'expérience des membres du comité sont donnés dans notre notice annuelle pour l'exercice clos le 31 décembre 2016.

Réunions

Le comité tient au moins une réunion par trimestre et rend compte de ses activités au conseil. Les activités passées en revue dépendent de son mandat et de son plan de travail annuel. À chaque réunion trimestrielle, le comité a l'occasion de rencontrer séparément, à l'occasion de séances à huis clos, le chef des services financiers, l'auditeur interne en chef et les auditeurs externes. Le comité rencontre aussi séparément des membres de la direction. De plus, il tient à chaque réunion une séance à huis clos, en l'absence de membres de la direction. Le comité a tenu cinq réunions en 2016.

Points saillants

Le texte qui suit présente les points saillants des mesures prises par le comité en 2016.

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 des informations sectorielles, par rapport aux résultats de périodes antérieures et aux attentes des investisseurs
- Il a étudié au cours de l'exercice les modifications et l'adoption de méthodes comptables et d'estimations importantes ayant une incidence sur les états financiers actuels et futurs de la société
- Il a vérifié que le président et chef de la direction et le chef des services financiers de la société étaient prêts à attester l'exactitude des états financiers annuels et des documents d'information connexes, comme l'exige la loi intitulée *Sarbanes-Oxley Act* (la Loi SOX), et des états financiers intermédiaires et annuels ainsi que des documents d'information connexes, comme l'exigent les lois sur les valeurs mobilières canadiennes, et en a discuté avec eux
- Il a examiné les états financiers consolidés annuels audités et les états financiers consolidés 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 (CPA) et du Conseil canadien sur la reddition de comptes (CCRC)
- Il a examiné et approuvé le plan d'audit annuel
- Il a surveillé le déroulement de l'audit externe
- Il a pris connaissance de rapports sur les procédures de contrôle interne de la qualité, l'indépendance et les méthodes de protection de la confidentialité des auditeurs externes
- Il a rencontré tous les trimestres les auditeurs externes en l'absence de membres de la direction
- 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 les 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 et a approuvé les questions importantes liées à la trésorerie, 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 dans le secteur des télécommunications, les notations et les commentaires portant sur la société produits par les agences de notation, les programmes de couverture, les comptes rendus en ce qui concerne le financement des régimes de retraite et les plans de financement
- Il a passé en revue et approuvé le renouvellement de la facilité de crédit consorsial de 2,25 milliards de dollars de la société
- Il a examiné et approuvé l'établissement d'une nouvelle facilité de crédit consorsial pour TELUS International (Cda) Inc., une filiale de TELUS
- Il a examiné et recommandé au conseil d'approuver le renouvellement du programme de titrisation de créances clients de la société
- Il a passé en revue le progrès réalisé à l'égard de l'offre publique de rachat dans le cours normal des activités de 2017, valide jusqu'au 29 septembre 2017, portant sur un maximum de 250 millions de dollars d'actions, et il a recommandé au conseil de l'approuver
- Il a examiné la démarche de renouvellement du prospectus préalable de base de la société et a recommandé au conseil de l'approuver

- Il a évalué et recommandé au conseil aux fins d'approbation l'émission de billets à 2,80 % échéant le 16 février 2027 pour un produit brut total de 600 millions de dollars américains
- Il a passé en revue la proposition visant à reconduire les programmes pluriannuels de croissance du dividende et de rachat d'actions jusqu'en 2019
- Il a passé en revue et recommandé au conseil aux fins d'approbation l'augmentation du dividende de la société en tenant compte de ses lignes directrices en matière de ratio de distribution cible
- 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 tout redressement fiscal et le civisme fiscal
- Il a passé en revue les restructurations de l'entreprise
- Il a étudié et examiné avec la direction, à chaque réunion trimestrielle régulière, les résultats des dépenses d'investissement importantes, dont les étapes clés de grands projets d'investissement de capitaux, ainsi que leurs variations par rapport au plan de mise en œuvre autorisé (dont la construction de l'immeuble TELUS Sky à Calgary).

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
- Il a passé en revue l'évaluation par les auditeurs internes des systèmes de divulgation de l'information et de contrôle interne de la société et des progrès en matière de limitation des risques
- Il a rencontré régulièrement l'auditeur interne en chef en l'absence de membres de la direction
- Il a passé en revue et approuvé les modifications de la charte d'audit interne qui établit l'étendue, les responsabilités et le mandat de la fonction d'audit interne de TELUS
- Il a vérifié l'acceptabilité du processus de dotation (y compris la rémunération, le maintien en poste et les stratégies d'établissement d'un réservoir de main-d'œuvre) et l'indépendance et l'objectivité de la fonction d'audit interne
- Il a reçu des mises à jour au sujet du suivi des principales questions soulevées dans les rapports d'audit
- Il a vérifié trimestriellement les résultats du processus d'attestation en cascade 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 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 2016, aux exigences de l'article 404 de la Loi SOX, y compris un examen particulier de l'évolution de la situation en ce qui concerne les mesures mises en place pour corriger les manquements à rectifier ou les manquements importants (il n'y avait aucune lacune importante connue)
- Il a examiné les rapports de la chef, Données et confiance des clients et de la chef des services juridiques et de la gouvernance sur des questions de conformité aux lois et aux règlements, y compris celles concernant les activités nationales et internationales de la société
- 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), 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, la perception relative à la propension à prendre des risques par catégorie de risques principaux et la perception qu'a la direction de la résilience et de la préparation de la société aux risques principaux, y compris la préparation de stratégies de réduction des risques clés en 2017
- Il a passé en revue 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 passé en revue des rapports sur la sécurité
- Il a reçu et examiné les rapports trimestriels sur les litiges et les questions d'ordre juridique et la poursuite des activités
- Il a assisté à des présentations périodiques au sujet des stratégies de limitation du risque de la part de membres de la haute direction qui sont chargés de risques particuliers.

Questions de gouvernance liées

au comité d'audit

- Le comité a passé en revue le mandat du comité et a recommandé au comité de gouvernance d'y apporter des modifications mineures, avant qu'il soit soumis à l'approbation du conseil
- Il a passé en revue la politique de communication et de confidentialité de l'information de la société et a recommandé des modifications au conseil en vue de leur approbation
- Il a passé en revue et approuvé le plan de travail annuel du comité
- 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 pratiques exemplaires de gouvernance et sur les incidences des propositions des autorités de réglementation canadiennes et américaines sur le comité
- Il a passé en revue notre code d'éthique et de conduite de 2016 et a recommandé au conseil de l'approuver
- Il a surveillé le processus de divulgation et d'examen annuel des conflits d'intérêts de la direction.

Rapport signé par les membres du comité d'audit



Bill MacKinnon (président)



Sabi Marwah



Dick Auchinleck



David Mowat



Ray Chan



Mandat

Le comité des ressources humaines et de la rémunération du conseil d'administration (le comité de la rémunération ou le comité) est chargé de préparer les principes et les lignes directrices en matière de rémunération de la haute direction, de superviser la planification de la relève des membres de l'équipe de la haute direction, de fixer les objectifs du chef de la direction liés à sa rémunération et d'évaluer le rendement du chef de la direction, d'examiner la rémunération du chef de la direction et de formuler des recommandations au conseil à cet égard en fonction de son évaluation et de déterminer la rémunération des membres de la haute direction autres que le chef de la direction. Ce comité s'assure que les types de rémunération offerts et les pratiques en cette matière n'encouragent pas une prise de risque excessive. Le comité de la rémunération passe en revue et administre les programmes de retraite complémentaires (autres que les régimes de retraite agréés) des membres de l'équipe de la haute direction et l'ensemble de nos plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres. Le mandat de ce comité 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 leur respect, sur la poursuite des activités de la société et la planification de la reprise des activités après un sinistre ainsi que sur certains aspects de notre approche en matière d'éthique et de conduite des affaires.

Membres

Le comité de la rémunération est actuellement composé des membres suivants :

| Nom | Indépendant |
|------------------------|-------------|
| John Lacey (président) | Oui |
| Micheline Bouchard | Oui |
| Ray Chan | Oui |
| Stockwell Day | Oui |
| Mary Jo Haddad | Oui |

Avant le 6 mai 2016, John Butler était membre et président du comité de la rémunération. Le 6 mai 2016, John Lacey est devenu président du comité de la rémunération, poste qu'il a déjà occupé de 2002 à 2007. Le 12 mai 2017, John sera remplacé par Mary Jo Haddad en tant que président du comité de la rémunération. Cependant, dans une perspective de continuité et de soutien, John siègera au comité de la rémunération pendant une autre année. Comme il est indiqué à la page 6, Micheline Bouchard quittera son poste au conseil en mai 2017.

Conformément au mandat du comité de la rémunération, tous les membres du comité doivent être indépendants. De plus, le conseil

a jugé que tous les membres du comité de la rémunération répondent aux dispositions de la NYSE concernant l'indépendance des membres des comités de la rémunération. Ce comité a une politique formelle qui limite à un tiers des membres du comité le nombre de personnes qui occupent actuellement un poste de chef de la direction d'une société ouverte et qui peuvent siéger au comité. Aucun des membres du comité n'occupe actuellement le poste de chef de la direction d'autres sociétés, mis à part leurs sociétés de portefeuille personnelles.

Les membres du comité de la rémunération ont des qualifications complémentaires dans des domaines comme les ressources humaines, la gouvernance d'entreprise, 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 des postes politiques supérieurs, ou siégé à un cabinet ou siégé au comité de la rémunération d'autres sociétés ouvertes et ils ont, dans le cadre de leurs fonctions, acquis une expérience directe pertinente pour s'acquitter des responsabilités liées à la rémunération de la haute direction. 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 :

- **John Lacey** – John siège actuellement au conseil d'administration de Brookfield Business Partners (et était auparavant président du conseil de Brookfield Private Equity Fund). Dirigeant chevronné, il agit également comme conseiller du président du conseil d'administration de George Weston limitée. John siège au comité de la rémunération de TELUS depuis dix ans, dont six à titre de président. Il a également siégé au comité de la rémunération de la Banque Canadienne Impériale de Commerce. Il a ainsi acquis une expertise considérable en matière de pratiques et de programmes de gouvernance et de rémunération.
- **Micheline Bouchard** – Micheline est une haute dirigeante et une administratrice chevronnée. Elle est actuellement membre du comité de la rémunération de l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public et elle a été présidente du comité de la rémunération d'Harry Winston Diamond Corporation (maintenant Dominion Diamond Corporation) de 2008 à 2013. Elle s'est familiarisée avec les questions relatives aux ressources humaines en entreprise lorsqu'elle occupait des postes de haute direction et est bien informée dans les domaines de la gouvernance et des exigences réglementaires, de l'élaboration et de la surveillance des programmes de rémunération et des questions de retraite. Elle est membre du comité de la rémunération depuis 2009 et est également membre de notre comité de retraite.

- **Ray Chan** – Ray compte plus de 30 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 et de chef de la direction. Il est actuellement président du conseil de Baytex Energy Corp. et administrateur de TORC Oil & Gas Inc., ainsi que membre de son comité de la rémunération. Il a également siégé au comité de la rémunération du Groupe TMX inc. 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 membre de notre comité d'audit.
- **Stockwell Day** – Maintenant consultant et conseiller stratégique, Stockwell a connu une carrière politique fructueuse pendant plus de 30 ans. Il a en effet occupé des postes supérieurs au gouvernement de l'Alberta et a exercé diverses fonctions comme membre du parlement, dont celle de chef de l'Opposition officielle, de ministre de la Sécurité publique, de ministre du Commerce international, de ministre pour le Corridor de l'Asie-Pacifique, de ministre principal responsable de la Colombie-Britannique et de président du Conseil du Trésor. Dans ces rôles, il a acquis de l'expérience en matière de gouvernance et a été responsable de la rémunération de la haute direction. Stockwell est membre du comité de la rémunération depuis 2013 et président de notre comité de retraite depuis le 7 mai 2015.
- **Mary Jo Haddad** – Mary Jo compte plus de 30 ans d'expérience dans le secteur de la santé au Canada et aux États-Unis. 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 est également 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 est également membre du comité de gouvernance.

Vous pouvez obtenir plus de renseignements sur les membres du comité de la rémunération en consultant les *Notes biographiques sur les administrateurs* qui sont présentées à partir de la page 8.

Réunions

Le comité de la rémunération tient au moins une réunion par trimestre et rend compte au conseil de ses activités. Les questions passées en revue au cours de chaque réunion trimestrielle dépendent du mandat et du plan de travail annuel du comité. De plus, le comité tient une séance à huis clos, en l'absence de membres de la direction, et une séance à huis clos, en présence du conseiller en rémunération de la haute direction seulement. Le président du comité rencontre ce conseiller par téléconférence avant chaque réunion trimestrielle du comité et à d'autres moments, au besoin. Le comité de la rémunération tient également à chaque réunion une séance à huis clos en présence de la VPD, Personnes et culture et chef des Ressources humaines. Le comité a tenu, au total, cinq réunions en 2016.

Conseillers du comité de la rémunération

Le comité de la rémunération a retenu les services de Meridian comme conseiller indépendant en rémunération de la haute direction. 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 en rémunération de la haute direction consiste à rendre des services à la société et à aider le comité de la rémunération à passer en revue la rémunération des membres de la haute direction, notamment fournir des conseils sur le versement de salaires concurrentiels, les questions relatives aux types de rémunération offerts aux membres de la haute direction, les tendances du marché et les questions d'ordre technique. La nature et l'étendue des services que Meridian a fournis au comité de la rémunération en 2016 sont les suivantes :

- analyser la rémunération au sein du marché et cerner les tendances en ce qui concerne la rémunération de la haute direction, y compris analyser la rémunération du chef de la direction et de l'équipe de la haute direction (EHD)
- effectuer une évaluation des risques indépendante en ce qui a trait aux politiques et aux pratiques relatives à la paie
- offrir un soutien continu concernant les derniers changements d'ordre réglementaire, technique et comptable pertinents qui ont une incidence sur la rémunération des membres de la haute direction et leurs régimes d'avantages sociaux, ce qui comprend l'information à communiquer dans les circulaires de sollicitation de procurations
- fournir des conseils quant au groupe de référence servant à l'analyse comparative de la rémunération
- fournir des conseils sur la rémunération du chef de la direction et de l'EHD
- fournir des conseils sur l'établissement des paramètres de la carte de pointage de la société et sur les ajustements à apporter aux résultats de cette carte de pointage

- se préparer en prévision des réunions du comité de la rémunération et de certaines réunions de la direction, y compris des réunions avec le président du comité de la rémunération, et assister à ces réunions.

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. Le président du comité approuve toutes les factures liées aux services rendus par Meridian concernant la rémunération de la haute direction. Le comité a le pouvoir de retenir les services de Meridian à titre de conseiller en rémunération de la haute direction et de mettre fin à ceux-ci, 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.

Meridian a aussi aidé le comité à établir un groupe de référence et à recueillir des renseignements sur le marché concernant la rémunération des administrateurs en 2016. Le comité de gouvernance a utilisé ces renseignements pour formuler sa recommandation sur la rémunération des administrateurs et ses recommandations sur la rémunération du président indépendant du conseil.

Meridian doit obtenir l'approbation préalable du président du comité de la rémunération (ou de son représentant) pour tout service important rendu à la société ou à des membres de la direction autres que les services portant sur la rémunération de nos administrateurs et de nos membres de la haute direction ou qui s'ajoutent à ceux-ci. En 2016, les services que Meridian a rendus à TELUS, à nos administrateurs ou à nos membres de la direction se sont limités à ceux portant sur la rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs.

Honoraires associés à la rémunération de la haute direction et des administrateurs

Le tableau suivant dresse la liste des honoraires facturés par Meridian au cours des deux derniers exercices.

| Type de services | 2016 (\$) | 2015 (\$) |
|---|----------------|----------------|
| Services liés à l'établissement de la rémunération des administrateurs et des membres de la haute direction | 269 663 | 368 221 |
| Autres honoraires | Néant | Néant |
| Total | 269 663 | 368 221 |

Points saillants

Planification de la relève

La planification de la relève de la haute direction fait partie intégrante du processus global de planification stratégique de la société et s'étend à tous les postes de direction pour que la société puisse disposer d'une riche réserve de talents.

En 2016, le comité a investi bon nombre d'heures à l'examen de cette planification et à l'analyse des postes du chef de la direction et de l'EHD. Les talents les plus prometteurs et les futurs dirigeants dans l'organisation ont aussi été passés en revue. Le comité de la rémunération s'est servi du cadre stratégique en place depuis plus de dix ans et employé comme modèle à suivre à tous les échelons de la société.

Le comité a examiné tous les plans de relève pour l'EHD, ce qui lui a permis de noter les éléments de relève immédiats, d'urgence ou provisoires et les nombreux éléments de la prochaine génération de dirigeants. Les éléments de relève les plus prometteurs étaient des candidats disposant de compétences étendues, connaissant bien notre culture et ayant fait leurs preuves dans plusieurs rôles clés au sein de l'entreprise. Cadrant avec nos objectifs de diversité et d'intégration, cette riche réserve de dirigeants reproduit aussi la diversité de nos clients, de nos collectivités et des membres de notre équipe.

La relève du chef de la direction ayant un poids névralgique et une place prioritaire auprès du conseil, les candidats à ce poste ont fait l'objet d'un examen approfondi par tous les membres du conseil. Les candidats ont été évalués en fonction de leurs aptitudes à diriger, résultats opérationnels et compétences reconnues en mise en œuvre stratégique. Pour accélérer la croissance des candidats, le conseil et le chef de la direction ont recommandé d'autres possibilités de perfectionnement, le mentorat et des responsabilités plus importantes. L'examen du plan de relève visant le chef de la direction est également présenté à la page 20.

Le chef de la direction et le conseil ont pu mesurer les résultats de cette rigoureuse planification de la relève lors du départ de John Gossling en nommant le successeur désigné, Doug French, au poste de vice-président à la direction et chef des services financiers.

Critères de versement des unités d'actions incessibles conditionnelles au rendement

Le comité a approuvé les critères de versement des unités d'actions incessibles (UAI) conditionnelles au rendement attribuées à l'EHD en 2014 et qui ont été acquises le 20 novembre 2016 et a présenté sa recommandation au conseil dans le cas du chef de la direction. De plus amples renseignements sur les UAI conditionnelles au rendement et sur leur attribution sont donnés à la page 77.

Autres points saillants

En plus, le comité de la rémunération a pris les mesures suivantes en 2016 (ou à l'égard du rendement de 2016), conformément à son plan de travail annuel :

Chef de la direction

- Le comité a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver l'attribution d'incitatifs à long terme (ILT) au chef de la direction (à l'égard de son rendement de 2016); 50 pour cent des ILT sont acquis en fonction du temps et 50 pour cent sont conditionnels au rendement (se reporter à la page 59 pour obtenir plus de renseignements)
- Il a examiné et approuvé les objectifs fixés pour la société dont dépend la rémunération du chef de la direction (objectifs de rendement personnel et carte de pointage de la société)
- Il a examiné et approuvé la carte de pointage de la société pour 2016 (objectifs en début d'année et coefficient multiplicateur final en fin d'année)
- Il a évalué le rendement du chef de la direction avec la participation du conseil
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver la taille de la tranche du fonds de participation aux bénéfices qui revient au chef de la direction
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver la rémunération du chef de la direction, en fonction de son évaluation du rendement de ce dernier et de son examen de la forme et du caractère adéquat de cette rémunération, ainsi que de l'évolution du marché et d'autres données concernant le marché
- Il a approuvé le remplacement du mécanisme de comparaison de la rémunération directe totale du chef de la direction, qui comparait celle-ci avec le total des connexions clients, par un mécanisme tiré des meilleures pratiques reconnues, qui la compare plutôt avec la rémunération directe totale du membre de la haute direction visé qui vient au deuxième rang des plus élevées, et a conclu que la rémunération directe totale du chef de la direction ne devrait pas être quatre fois supérieure à une telle rémunération
- Il a étudié et approuvé les dépenses du chef de la direction et de son personnel de soutien
- Il a reçu les dernières informations sur l'actionnariat du chef de la direction par rapport à son actionnariat cible
- Il a examiné et approuvé la marche à suivre pour le versement des premières UAI conditionnelles au rendement
- Il a passé en revue et approuvé les versements résultant des critères de versement approuvés à l'égard des UAI conditionnelles au rendement attribuées en 2014 et acquises en 2016
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver les critères de rendement pour les UAI conditionnelles au rendement attribuées qui étaient liées au rendement de 2016.

Équipe de haute direction (EHD)

- Le comité a recommandé au conseil d'approuver la nomination de Doug French au poste de VPD et chef des services financiers
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver le montant total des UAI attribuées à l'EHD (à l'égard du rendement de 2016); 50 pour cent des UAI sont acquises en fonction du temps et 50 pour cent sont conditionnelles au rendement
- Il a étudié les extrapolations possibles à l'égard des objectifs financiers prévus 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
- Il a étudié la nomination proposée de personnes aux postes de membres de la haute direction et de dirigeants de la société et a recommandé au conseil de l'approuver
- Il a passé en revue la carte de pointage de la société de 2016 (cibles et coefficient multiplicateur final)
- Il a passé en revue nos principes et nos lignes directrices en matière de rémunération des membres de la haute direction en évaluant i) la correspondance entre ces principes et les régimes incitatifs et le rendement financier et non financier et la stratégie commerciale de la société et ii) la correspondance avec ces principes en matière de rémunération des employés
- Il a passé en revue et approuvé l'évaluation indépendante faite par Meridian des paramètres clés suivants de la rémunération dans le but de déterminer si des balises d'atténuation appropriées sont en place : les principes de rémunération et la gouvernance, la structure de la rémunération, les paramètres/la mesure de rendement, et l'atténuation des risques. Le comité de la rémunération a conclu que nos pratiques en matière de rémunération n'encouragent pas une prise de risque excessive
- Il a passé en revue et approuvé le choix d'un groupe de référence canadien afin de procéder à une analyse comparative de la rémunération des membres de la haute direction ainsi que le choix d'un groupe de référence constitué de sociétés de télécommunications situées aux États-Unis à titre de référence secondaire, tels qu'ils ont été établis par Meridian
- Il a passé en revue et approuvé la rémunération des membres de la haute direction autres que le chef de la direction en tenant compte de l'évolution du marché et d'autres données concernant le marché
- Il a examiné l'évaluation effectuée par le chef de la direction du rendement de chacun des membres de la haute direction
- Il a examiné et approuvé la rémunération des membres de la haute direction autres que le chef de la direction (comprenant la prime, les unités d'actions conditionnelles au rendement de la haute direction (UARHD), le salaire et les ILT), en tenant compte de l'évaluation et des recommandations du chef de la direction et des principes de rémunération de la société décrits à la page 52

- Il a reçu les dernières informations sur l'actionnariat de chaque membre de l'EHD par rapport à son actionnariat cible
- Il a examiné et approuvé les critères de rendement pour les UAI conditionnelles au rendement attribuées qui étaient liées au rendement de 2016
- Il a passé en revue et approuvé les versements résultant des critères de versement approuvés à l'égard des UAI conditionnelles au rendement attribuées en 2014 et acquises en 2016
- Il a examiné et approuvé la marche à suivre pour le versement des premières UAI conditionnelles au rendement.

Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres

- Le comité 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 d'unités d'actions incessibles pour le rendement de 2016
- Il a approuvé le montant total des attributions annuelles d'UARHD aux membres de l'EHD et des attributions annuelles aux membres de la direction (unités d'actions conditionnelles au rendement de la direction ou UARD) aux termes du plan d'unités d'actions conditionnelles au rendement pour le rendement de 2016
- Il a passé en revue la reconstitution d'une réserve discrétionnaire d'UAI que le chef de la direction a le pouvoir d'attribuer à des membres de l'équipe 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, et il a recommandé au conseil d'approuver cette reconstitution
- Il a surveillé les attributions discrétionnaires faites en 2016 aux termes du plan d'unités d'actions incessibles 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 rapports sur l'état des réserves d'actions sous-jacentes aux options.

Gouvernance

- Le comité a approuvé le contrat relatif au mandat conclu avec Meridian
- Il a passé en revue et approuvé le plan de travail annuel du comité de la rémunération
- Il a reçu les comptes rendus réguliers de la direction et du conseiller en rémunération 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 pratiques exemplaires les plus récentes en matière de rémunération des membres de la haute direction
- Il a procédé à un examen de toutes les composantes de la rémunération des membres de la haute direction de TELUS
- Il a reçu des rapports de conformité trimestriels du bureau responsable du respect en milieu de travail
- Il a reçu des rapports de conformité trimestriels concernant l'éthique commerciale de la société, a procédé à l'examen annuel de notre code d'éthique et de conduite et a recommandé au conseil d'approuver des modifications
- Il a étudié des rapports sur la poursuite de nos activités, traitant notamment d'arrêts de travail, de pandémies et de plans antisinistres
- Il a examiné des rapports sur les programmes de sécurité et de santé des employés et les résultats de ces programmes
- Il a approuvé le plan de travail annuel, le budget et les honoraires du consultant en rémunération de la haute direction et a procédé à une évaluation annuelle de son rendement et de son indépendance
- Il a reçu un compte rendu annuel de la direction à l'égard des relations de travail
- Il a reçu un compte rendu annuel de la direction sur la mobilisation de l'équipe
- Il a passé en revue diverses politiques à l'intention de la haute direction et y a apporté des modifications de forme mineures.

Communication de l'information au public

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



Table des matières

| | Page | | Page |
|---|------|--|------|
| Rapport à l'intention des actionnaires | 49 | Rémunération conditionnelle : | |
| Analyse de la rémunération | | rémunération incitative à long terme | 59 |
| Surveillance du conseil | 52 | Rémunération conditionnelle : autres considérations | 62 |
| Principes de rémunération | 52 | Rémunération réelle versée en 2016 aux membres | |
| Harmonisation avec notre stratégie d'entreprise | 52 | de la haute direction visés | 63 |
| Risque et récompense | 52 | Graphique du rendement et | |
| Fonds de la prime de rendement annuelle | 53 | rémunération du chef de la direction | 72 |
| Approche en matière de rémunération totale | 53 | Politique de récupération | 73 |
| Vue d'ensemble de la rémunération totale | 54 | Exigences concernant l'actionariat | 73 |
| Analyse comparative | 55 | Sommaire des avoirs en actions et | |
| Composantes de la rémunération | | du total des actions de la haute direction | 74 |
| des membres de la haute direction | 56 | Conclusion | 74 |
| • Méthodologie du salaire de base | 56 | Survol de la rémunération de la haute direction | |
| • Composantes de la rémunération | | Tableau récapitulatif de la rémunération | 75 |
| incitative conditionnelle | 56 | Attributions au titre des plans incitatifs | 77 |
| Rémunération conditionnelle : | | Avantages sociaux et indirects | 77 |
| prime de rendement annuelle | 57 | Régime de retraite de TELUS | 78 |
| Rémunération conditionnelle : | | Contrats de travail | 80 |
| rémunération incitative à moyen terme | 59 | Prêts aux administrateurs et aux dirigeants | 86 |



Rapport à l'intention des actionnaires

À nos actionnaires,

Chez TELUS, nous avons comme objectif de donner de l'information claire et pertinente à nos actionnaires et 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 2016.

Nos principes

Nos principes généraux en matière de rémunération de la haute direction, auxquels nous n'avons pas dérogé depuis 2000 conformément à notre stratégie de croissance, sont simples : nous rémunérons le rendement. Nous estimons que la rémunération de la haute direction doit dépendre directement de la contribution réelle des membres de la haute direction à la réalisation de nos résultats globaux et au succès de notre entreprise. En établissant un lien entre la rémunération de la haute direction et le rendement réel, nous nous assurons que la rémunération de nos hauts dirigeants est alignée sur la valeur des actions de nos actionnaires.

Nous créons ce lien en fixant la rémunération conditionnelle à 75 pour cent de la rémunération visée d'un VPD et à 85 pour cent de la rémunération visée du président et chef de la direction. La rémunération conditionnelle comprend une prime de rendement annuelle versée en espèces, ainsi que des unités d'actions conditionnelles au rendement de la haute direction (UARHD) et des unités d'actions incessibles (UAI) qui se rattachent dans les deux cas au cours de l'action de la société. Les UARHD sont liées aux résultats à moyen terme et les UAI, aux résultats à long terme. Les 25 pour cent restants de la rémunération visée d'un VPD et les 15 pour cent restants de la rémunération visée du chef de la direction sont fixes (sous forme de salaire de base).

En février 2017, nous avons procédé à des attributions d'incitatifs à long terme (ILT) composées à 50 pour cent d'UAI acquises en fonction du temps et à 50 pour cent d'UAI conditionnelles au rendement à l'égard du rendement de 2016. Les UAI conditionnelles au rendement sont acquises en fonction de deux critères de rendement :

- un paramètre externe relatif pondéré à 75 pour cent, le rendement total pour l'actionnaire (RTA) relatif, établi par comparaison avec les compagnies de téléphone titulaires faisant partie de l'indice mondial Télécommunications MSC1
- un paramètre interne absolu pondéré à 25 pour cent, le total des connexions clients, dont l'atteinte est évaluée par rapport à une cible sur trois ans.

Les attributions d'ILT continuent de varier selon le rendement; elles sont fonction du rendement du membre de la haute direction au cours de l'exercice et de son potentiel pour l'avenir. Le conseil estime que cette méthode d'attribution des ILT reposant sur le rendement est la meilleure pratique comparativement à d'autres méthodes ne tenant compte que de l'analyse comparative du marché.

Harmoniser la rémunération avec la stratégie d'entreprise

L'équipe TELUS suit fidèlement notre stratégie de croissance nationale et les six impératifs stratégiques (se reporter à la page 52) qui guident nos efforts depuis 2000. Pour faire avancer davantage notre stratégie, nous fixons chaque année des priorités d'entreprise (se reporter à la page 52).

Pour harmoniser la rémunération de la haute direction avec notre stratégie d'entreprise, nous établissons un lien direct entre le rendement du membre de la haute direction, mesuré selon l'atteinte de nos impératifs stratégiques et priorités d'entreprise, et sa rémunération. Les cibles des membres de la haute direction visés tiennent compte à la fois de nos objectifs quant à la carte de

pointage de la société et de leurs objectifs de rendement personnels, dont la pondération a été fixée à 80 pour cent et à 20 pour cent, respectivement, de la prime de rendement annuelle. Les cibles font partie d'un plan d'affaires pluriannuel et sont alignées sur nos objectifs à long terme. La même méthode sert à la détermination de la prime de rendement à moyen terme sous forme d'UARHD.

Dans le cas des ILT, 50 pour cent des attributions sont liées au rendement pour l'actionnaire relatif atteint et à l'augmentation des connexions clients, mesurés en fonction des priorités de la société. Se reporter à la page 52 pour plus de précisions sur le lien entre le rendement et la rémunération et à la page 54 pour plus de précisions sur la composition de la rémunération.

Saines pratiques de gouvernance et prise de risque adéquate

Nous estimons qu'un bon programme de rémunération est défini par deux caractéristiques clés : une saine gouvernance et une prise de risque adéquate de la part des membres de la haute direction en vue de créer de la valeur pour l'actionnaire. Nous soulignons ci-après certaines des pratiques, des politiques et des composantes inhérentes à la conception du programme de rémunération de TELUS qui aident à gérer et à atténuer le risque dans la rémunération de la haute direction :

- Les limites sur les versements et les seuils de rendement pour les incitatifs à court, à moyen et à long termes permettent de prévenir des versements excessifs et qui peuvent servir de moyen de dissuasion contre une prise de risque excessive
- Les exigences d'actionnariat strictes pour les membres de notre haute direction
 - chef de la direction – sept fois son salaire de base
 - VPD – trois fois leur salaire de base
- La politique anti-couverture interdit la couverture d'attributions en titres de capitaux propres
- La politique de récupération permet à la société 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 et de versement excédentaire de la rémunération incitative attribuable au retraitement de l'information financière; cette politique s'applique aux nouveaux contrats conclus avec des membres de la haute direction
- Les cibles des paramètres de rendement de la carte de pointage sont évaluées pour tenir compte de périodes de turbulence 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
- Une tranche de cinquante pour cent des ILT est assujettie aux critères d'acquisition qui sont liés à la rentabilité pour l'actionnaire et au succès de l'entreprise, comme il a déjà été exposé – le RTA relatif et le total des connexions clients (preuve de notre priorité d'entreprise numéro un – faire passer les clients d'abord)
- Les attributions d'ILT varient selon le rendement et sont accordées en fonction de ce rendement
- En cas de changement de contrôle, la survenance de deux événements constitue une exigence pour le déclenchement par défaut de l'acquisition des titres de capitaux propres dans le cadre de notre plan d'options de la direction, de notre plan d'unités d'actions incessibles et de notre plan d'unités d'actions conditionnelles au rendement
- Les objectifs de rendement personnel sont étroitement liés à un véritable esprit d'équipe qui empêche les membres de la haute direction d'agir seuls sans avoir tout d'abord clairement informé l'équipe de la haute direction et avoir obtenu son apport et son approbation.

Nous disposons d'une politique sur les opérations d'initiés qui interdit aux administrateurs, aux dirigeants, aux membres de la haute direction et aux autres directeurs principaux d'effectuer des ventes à découvert ou de négocier des options d'achat, des options de vente et des options sur des titres de TELUS. Cette interdiction englobe toute forme de couverture et de monétisation des attributions fondées sur des titres de capitaux propres avant leur acquisition. Nous exigeons également des administrateurs et des dirigeants qu'ils donnent un avis préalable au chef des services juridiques et de la gouvernance avant de réaliser des opérations sur les titres de TELUS.

Assurer une rémunération équitable au sein de la société

Les pratiques de rémunération de TELUS sont harmonisées en fonction des postes de haute de direction et des postes en dessous de ce niveau. Nous employons les méthodes suivantes lorsque nous examinons l'équité de la rémunération :

- Nous nous assurons que, dans l'ensemble, les augmentations annuelles du salaire de base des membres de l'équipe de la haute direction s'harmonisent relativement bien avec celles des postes en dessous du niveau de la haute direction
- En 2017 et 2018, les salaires de base du président et chef de la direction et des membres de l'EHD seront gelés dans une perspective d'harmonisation avec les salaires de tous les membres de l'équipe TELUS (sauf dans le cas de Doug French, tel qu'il est mentionné à la page 66)
- Tous les employés de la société prennent part à son succès en participant à un fonds commun de participation aux bénéfices qui peut augmenter en fonction de la croissance du bénéfice avant intérêts et impôt (BAII) et/ou des résultats la carte de pointage de la société
- Nous suivons la même méthode (modèle de reconnaissance de la valeur ajoutée ou MRVA) dans l'ensemble de l'organisation pour évaluer le rendement
- Si les responsabilités du poste d'un membre de l'équipe s'intensifient et qu'une promotion s'ensuit, le salaire du membre est augmenté en conséquence
- Nous utilisons les données de l'analyse comparative de la rémunération ainsi que d'autres facteurs pertinents, comme l'équité interne et l'importance stratégique du poste, pour établir une échelle salariale de base et une rémunération totale cible pour tous les postes dans l'entreprise; pour les postes régis par la négociation collective, l'évaluation du poste et la fourchette de rémunération sont déterminées par les modalités de la convention collective négociée
- La rémunération du chef de la direction est comparée avec la deuxième rémunération directe totale la plus élevée des membres de la haute direction visés pour qu'elle ne soit pas quatre fois supérieure à celle-ci. Cette méthode comparative est considérée comme l'une des meilleures méthodes en matière de rémunération.

Points saillants du rendement en 2016 et de la rémunération du chef de la direction

L'année 2016 a été pour TELUS l'année de nombreuses réalisations. Notre équipe a su profiter d'occasions intéressantes, relever de nombreux défis et produire des résultats solides, avec des effets forts avantageux pour nos clients, actionnaires et collectivités. Notre détermination continue à faire passer nos clients d'abord et à mettre en œuvre notre stratégie éprouvée a produit des résultats d'exploitation et financiers solides en 2016, dont les réalisations décrites ci-dessous.

- En continuant à suivre sa stratégie, TELUS enregistre systématiquement des résultats solides malgré les nombreux défis concurrentiels et économiques. Le cours de l'action de TELUS est passé de 38,26 \$ à 42,75 \$ en 2016. De plus, les actionnaires ont bénéficié de dividendes déclarés de 1,84 \$ l'action. Le rendement total pour l'actionnaire, si l'on tient compte du réinvestissement des dividendes, résultat de notre programme de mise à profit des dividendes parmi les meilleurs de notre secteur d'activité, s'est élevé à 17 pour cent en 2016.

- Le rendement total pour l'actionnaire de TELUS depuis le 31 décembre 2011 s'élève à 81 pour cent, dépassant le rendement de la Bourse de Toronto de 32 points et celui d'un groupe mondial de sociétés semblables, de 25 points (selon l'indice mondial Télécommunications MSCI).
- Nous avons continué de mettre à profit notre bilan impressionnant comme leader en rendement total pour l'actionnaire. Du début de 2000 au début de 2017, TELUS a dégagé un rendement total pour l'actionnaire de 373 pour cent, ce qui la place au premier rang des télécommunicateurs titulaires concurrents à l'échelle mondiale. Il se compare avantageusement au rendement total de 181 pour cent de l'indice composé S&P/TSX et à celui de moins quatre pour cent de l'indice mondial Télécommunications MSCI. Nous surpassons de 62 points de pourcentage notre plus proche concurrent à l'échelle mondiale. Sur 14 durées pluriannuelles depuis 2000, le rendement total pour l'actionnaire de TELUS, de 2004 à aujourd'hui, s'est hissé au premier rang mondial 12 fois et, au cours de ces 12 fois, a dépassé en moyenne le détenteur de la deuxième place de 38 points de pourcentage.
- En 2016, nous avons atteint trois de nos quatre objectifs consolidés. Nous avons connu une croissance des produits consolidés de 2,4 pour cent, alors que le bénéfice avant intérêts, impôt et amortissements (BAIIA) (excluant les coûts de restructuration et autres coûts) a progressé de 4,9 pour cent. Le bénéfice par action (BPA) de base a diminué de 10 pour cent tandis que, si l'on exclut la charge de rémunération remaniée dont les droits sont immédiatement acquis enregistrée au quatrième trimestre de 2016, le BPA a augmenté de 6,6 pour cent. Les dépenses d'investissement ont été dépassées en raison de l'investissement soutenu dans notre infrastructure à large bande. (Le BAIIA est une mesure financière non conforme aux PCGR et n'a pas de signification normalisée prescrite par les IFRS de l'IASB. Se reporter à la rubrique 11 du rapport de gestion présenté dans notre rapport annuel de 2016 pour consulter les définitions.)
- Nous avons maintenu notre position de chef de file en termes de fidélité des clients, en enregistrant un taux de désabonnement des services mobiles postpayés de moins de un pour cent pendant 13 des 14 derniers trimestres, un taux largement supérieur à celui de nos concurrents.
- En mai, nous avons conclu un accord avec Baring Private Equity Asia (Baring Asia), société d'investissement possédant plus de 13 milliards de dollars en investissements à l'échelle mondiale, par lequel celle-ci a acquis une participation minoritaire de 35 pour cent dans TELUS International. L'accord permettra à TELUS International de mettre à profit l'importante présence de Baring Asia en Asie et de bénéficier de son expérience et de son réseau internationaux pour développer encore davantage ses activités au cours des années à venir. Cette transaction a permis de démontrer la valeur appréciable de TELUS International qui s'établit à 1,2 milliard de dollars.
- En 2016, nous avons dépassé le seuil du million de lieux dans 86 collectivités en Colombie-Britannique, en Alberta et au Québec prêts à être branchés sur notre réseau optique parmi les meilleurs au monde, TELUS PureFibre^{MC}. Les clients de TELUS PureFibre ont accès à TELUS Internet 150/150, qui offre des débits symétriques de téléchargement et de téléversement de 150 Mbps. TELUS a été le premier grand fournisseur au Canada à offrir des débits de téléversement et de téléchargement équivalents.
- Nous avons conclu de nouvelles conventions collectives pluriannuelles avec nos trois principaux syndicats, ce qui renforce la stabilité et la sécurité pour l'entreprise et les membres de notre équipe.

Dans une année qui se démarque par un ralentissement économique sur des marchés clés et par la fébrilité de la concurrence et de l'activité sur les marchés, la rémunération de 2016 tient compte du bon rendement de la société par rapport aux cibles, qui s'est traduit par un coefficient multiplicateur de 0,80, en comparaison de 0,73 en 2015.

Rémunération directe totale et rémunération totale du chef de la direction pour 2016

| Darren Entwistle Rémunération directe totale (RDT) ¹ | 2016 RDT (en \$) | 2015 RDT (en \$) | Variation entre 2015 et 2016 (en \$) | Variation entre 2015 et 2016 (en %) |
|--|---------------------|---------------------|---|--|
| Salaire de base | 1 375 000 | 1 375 000 | – | – |
| Prime de rendement | 678 483 | 683 349 | (4 866) | (0,7) |
| UARHD | 678 483 | 643 729 | 34 754 | 5,4 |
| UAI | 9 500 000 | 9 400 000 | 100 000 | 1,1 |
| Rémunération directe totale | 12 231 966 | 12 102 078 | 129 888 | 1,1 |

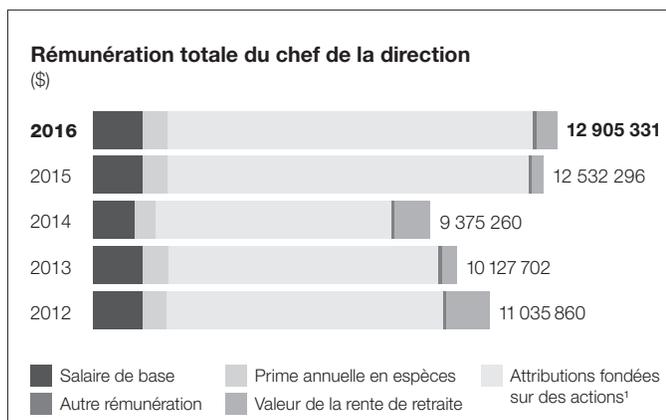
1 Comprend le salaire de base, la prime de rendement annuelle, les UARHD et la valeur d'attribution des UAI.

En 2016, la rémunération directe totale de Darren s'est élevée à 12 231 966 \$, ayant augmenté de 129 888 \$ ou 1,1 pour cent par rapport à 2015.

Les actionnaires, pour leur part, ont vu leur rendement total s'accroître de 17 pour cent (compte tenu des dividendes réinvestis) en 2016. La hausse de la rémunération de Darren en 2016 correspond surtout à une attribution d'ILT légèrement plus élevée comparativement à celle qui lui avait été accordée l'année dernière. Son salaire de base n'a pas changé, mais son attribution d'ILT a augmenté de 100 000 \$ partiellement contrebalancées par une prime de rendement annuelle réduite et une attribution d'UARHD légèrement plus élevée, comme il est indiqué dans le tableau ci-dessus. Les variations des primes et des UARHD attribuées en 2016 s'expliquent par des coefficients multiplicateurs personnels et de la société plus élevés, contrebalancés par un fonds de la prime de rendement réduit pour 2016.

Rémunération totale du chef de la direction

Le graphique suivant compare la rémunération totale du chef de la direction de 2012 à 2016. Le montant indiqué pour 2014 englobe la rémunération totale de Darren et de Joe Natale (qui a été chef de la direction pendant une partie de l'année 2014) et a été calculé en fonction du nombre de jours civils pendant lesquels chacun d'eux a exercé les fonctions de chef de la direction. En 2016, la rémunération totale de Darren a augmenté de 373 035 \$, ou trois pour cent, comparativement à 2015. Un certain nombre de facteurs ont contribué à cette hausse modeste, dont des attributions d'UARHD et d'UAI légèrement accrues et la majoration de la valeur de la rente de retraite. Se reporter au *Tableau récapitulatif de la rémunération*, à la page 75, qui contient plus de précisions.



1 Comprend les attributions d'UARHD versées en espèces de 2012 à 2016 à Darren Entwistle.

Rémunération des membres de la haute direction visés pour 2016

La rémunération directe totale des membres de la haute direction visés (y compris le chef de la direction) a augmenté de 1 372 487 \$, ou 5,6 pour cent comparativement à 2015. Les investisseurs, pour leur part, ont bénéficié d'un rendement total de 17 pour cent. La hausse globale de la rémunération des membres de la haute direction visés est attribuable à divers facteurs, dont les suivants :

- une augmentation de 2 500 000 \$ des ILT attribués, en raison de réalisations exceptionnelles, et une légère hausse de 13 182 \$ des UARHD attribuées
- une diminution compensatrice du montant des salaires de base (étant donné que le salaire de base de l'ancien chef de la direction était inclus en 2015, mais non en 2016) de 1 091 512 \$ et des primes de rendement de 49 183 \$ attribuable à la réduction du fonds de la prime de rendement de 2016 par rapport à 2015.

La rémunération totale (comprenant l'autre rémunération et la valeur de la rente de retraite) de l'ensemble des membres de la haute direction visés a diminué en 2016 de 10 574 972 \$ ou 27,8 pour cent comparativement à 2015. Cette baisse globale est attribuable aux facteurs énumérés ci-dessus et aux facteurs supplémentaires suivants :

- une baisse de la valeur des rentes en 2016 représentant au total 4 944 000 \$
- une réduction du montant de l'autre rémunération de 7 003 459 \$ attribuable principalement à l'indemnité de transition versée à l'ancien chef de la direction, Joe Natale, en 2015.

De plus amples renseignements sur la rémunération versée à notre chef de la direction et aux autres membres de la haute direction visés sont donnés à partir de la page 75.

Conclusion

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,

John Lacey
Président, 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 pour leur rendement en 2016.

Surveillance du conseil

Le comité des ressources humaines et de la rémunération (le comité de la rémunération) est chargé de passer en revue et d'approuver les plans de rémunération des VPD et d'examiner les régimes de rémunération du chef de la direction et de faire des recommandations au conseil à cet égard.

Principes de rémunération

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, le tout rattaché au rendement de notre action en fonction du cours.

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 rendement 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 par rapport aux données sur la rémunération versée par la concurrence.

Harmonisation avec notre stratégie d'entreprise

En 2000, nous avons établi une stratégie de croissance nationale 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 guident notre équipe à faire progresser notre stratégie de croissance nationale, notamment :

- 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.

Nous établissons chaque année des priorités d'entreprise qui servent de balises à nos actions. En 2016, ces priorités comprenaient les suivantes :

- Tenir la promesse de la marque Le futur est simple de TELUS en accordant la priorité aux clients, en améliorant la fiabilité et en devenant le chef de file mondial quant à la probabilité que nos clients recommandent nos produits, nos services et les membres de notre équipe
- Améliorer notre culture gagnante pour assurer la pérennité de notre avantage concurrentiel grâce à l'équipe la plus mobilisée au monde
- Poursuivre l'amélioration de notre efficacité et de notre fiabilité opérationnelles
- Accroître notre avantage concurrentiel en accélérant la construction de réseaux fiables qui répondent aux besoins des clients et en misant sur notre leadership en matière de technologies
- Assurer la position de chef de file de TELUS dans des marchés choisis des secteurs commercial, public et international
- Consolider la position de chef de file de TELUS en matière de gestion de l'information en soins de santé.

Les paramètres de notre carte de pointage (se reporter à la page 67) et les objectifs de rendement personnel (ORP) des membres de notre haute direction (se reporter à la page 69) en 2016 sont directement liés à l'atteinte de ces priorités.

Risque et récompense

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 risque excessive ou induite. Outre les pratiques que nous avons soulignées dans notre *Rapport à l'intention des actionnaires*, à la page 49, les pratiques suivantes sont également en place :

- Pour un VPD, seule une tranche de 12,5 pour cent de sa rémunération cible (prime de rendement annuelle) est liée aux résultats à court terme, une tranche de 50 pour cent étant liée à des ILT, qui comprennent les UAI et/ou les options. Pour le chef de la direction, seule une tranche de 9 pour cent de sa rémunération cible est liée aux résultats à court terme, une tranche de 67 pour cent étant liée à des ILT
- La prime de rendement annuelle est déterminée en fonction d'un pourcentage du BAII, ce qui garantit que son versement est fondé sur la rentabilité
- Nous exigeons que tous nos membres de la haute direction détiennent des actions de TELUS (dont la valeur marchande correspond, dans le cas des VPD, à trois fois leur salaire de base annuel et, dans le cas du chef de la direction, à sept fois son salaire de base annuel). De plus, les options, les UARHD et les UAI ne sont pas incluses dans le calcul de l'actionnariat. Si un membre de la haute direction ne répond pas à cette exigence, une tranche de 50 pour cent de sa rémunération participative nette (après impôt) doit lui être versée sous forme d'actions avant que les titres de capitaux propres ne lui soient acquis et il doit conserver les actions jusqu'à ce qu'il réponde à l'exigence concernant l'actionnariat, à moins qu'il ne décide de satisfaire à cette exigence autrement, avec l'approbation du comité de la rémunération
- Cinquante pour cent de l'attribution d'ILT est assujettie au critère d'acquisition lié au rendement
- L'obligation de conserver, un an après le départ à la retraite, un nombre d'actions correspondant au nombre requis par l'exigence concernant l'actionnariat.

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 2016, les services de Meridian Compensation Partners LLC (Meridian) ont été retenus à titre de conseiller indépendant en rémunération de la haute direction pour offrir une perspective de l'extérieur. Meridian a conclu que des mesures adéquates sont en place pour réduire ou neutraliser toute possibilité de prise de risque excessive. Meridian a appuyé son évaluation sur une carte de pointage comportant 51 éléments examinés dans les 4 catégories suivantes :

- principes de rémunération et gouvernance
- structure de la rémunération
- paramètres/mesure de rendement
- atténuation des risques.

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

Fonds de la prime de rendement annuelle

La prime de rendement annuelle de toute l'équipe TELUS, y compris le chef de la direction, provient d'un fonds collectif de participation aux bénéfices. Parmi les avantages du fonds de participation aux bénéfices, on retrouve notamment :

- les moyens financiers : la taille du fonds de la prime annuelle est liée au BAII, ce qui garantit que nous avons les moyens d'effectuer le versement
- la transparence : la méthode que nous utilisons fournit une approche transparente et facile à comprendre pour les membres de l'équipe et les actionnaires
- une équipe, un objectif : les risques et les récompenses du fonds de participation aux bénéfices sont répartis proportionnellement entre les membres de l'équipe. En mettant l'accent sur la société dans son ensemble plutôt que sur chaque unité d'affaires individuelle, nous soutenons notre objectif d'entretenir une culture d'esprit d'équipe, soutenue par une attitude ancrée sur le partage des bénéfices dans l'ensemble de la société.

Nous avons opté pour le BAII comme mesure pour calculer la taille du fonds de la prime de rendement parce que nous estimons qu'il représente fidèlement et exactement le bénéfice de TELUS que les membres de l'équipe peuvent influencer et qu'il mesure l'efficacité du rendement de nos dépenses d'investissement puisqu'il tient compte de la dotation aux amortissements.

En 2016, le comité de la rémunération et le conseil ont établi la taille du fonds de participation aux bénéfices à 8,25 pour cent du BAII, alors qu'il s'élevait à 9,25 pour cent l'année précédente. À 8,25 pour cent du BAII, le fonds de participation aux bénéfices se trouve ainsi à réduire dans les faits la prime en espèces annuelle cible et les UARHD cibles des VPD de 50 à 41 pour cent de leur salaire de base, de même que la prime en espèces cible et les UARHD cibles du chef de la direction de 60 à 49 pour cent de son salaire de base. Pour 2017, le comité de la rémunération et le conseil ont décidé que la taille du fonds de participation aux bénéfices s'établirait entre 8,0 et 8,5 pour cent du BAII, c'est-à-dire environ au même niveau qu'en 2016. Cette diminution du pourcentage aux fins de la prime de rendement annuelle de 2017 est motivée par les moyens financiers et l'objectif continu de financer les investissements stratégiques. Cette décision s'inscrit dans l'objectif à long terme du conseil, qui consiste toujours à se diriger graduellement vers un programme de primes de rendement entièrement capitalisé, en conformité avec le marché.

Approche en matière de rémunération totale

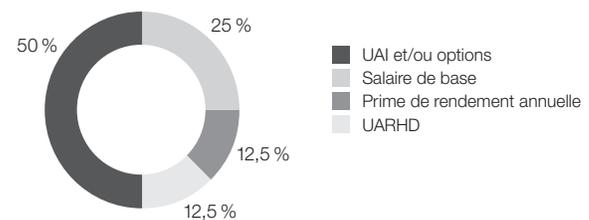
TELUS adopte une approche holistique en matière de rémunération de la haute de direction. Un résumé de l'ensemble de notre programme de rémunération se trouve à la page 54.

Composantes clés de la rémunération

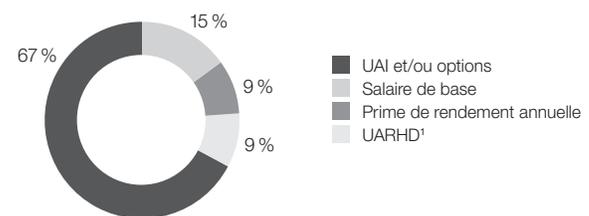
Les composantes clés de la rémunération directe des VPD sont un salaire de base fixe, qui constitue 25 pour cent de la rémunération cible du membre de la haute direction, et une rémunération conditionnelle variable, qui constitue les 75 pour cent restants. Cette répartition 25/75 correspond à l'engagement de TELUS de rémunérer le rendement. La rémunération du chef de la direction est établie à 15 pour cent de salaire de base fixe et à 85 pour cent de rémunération conditionnelle variable. Les pourcentages cibles de la prime de rendement annuelle et des attributions d'UARHD sont également ajustés en fonction des moyens financiers.

La rémunération conditionnelle comporte 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 ou sur une période d'environ trois ans au moyen) et des ILT (versés en UAI et/ou en options sur actions pour favoriser le maintien en poste du membre de la haute direction et récompenser le rendement à long terme au moyen). Les tableaux suivants indiquent la composition cible de la rémunération fixe et de la rémunération conditionnelle des VPD et du chef de la direction.

Composition de la rémunération des VPD



Composition de la rémunération du chef de la direction



1 Les données ayant trait au chef de la direction comprennent les attributions d'UARHD versées en espèces.

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 à la page 78 pour plus de précisions.

Vue d'ensemble de la rémunération totale

| Composante | Pourcentage cible du total | Description |
|---|----------------------------|--|
| Rémunération directe | | |
| Salaire de base fixe | CD 15 VPD 25 | Salaire de base annuel – en espèces <ul style="list-style-type: none"> Échelles salariales établies pour chaque poste selon le marché dont le point milieu correspond à la médiane du marché. La rémunération cible à verser aux membres de la haute direction se situe au point milieu. |
| Rémunération conditionnelle | CD 9 VPD 12,5 | Prime de rendement annuelle – en espèces <ul style="list-style-type: none"> Cinquante pour cent du salaire de base cible des VPD et 60 % de celui du chef de la direction (CD), sous réserve des moyens financiers en fonction d'un fonds de participation aux bénéficiaires (pour les VPD, 8,25 % du BALL en 2016, ce qui donne une distribution cible qui correspond davantage à environ 41 % du salaire de base qu'à 50 % et, pour le CD, à environ 49 % du salaire de base qu'à 60 %) Liée au rendement de la société et au rendement personnel, selon une pondération de 80 % en faveur du rendement de la société Le rendement de la société est déterminé au moyen de la carte de pointage de la société Le rendement personnel est déterminé au moyen de l'évaluation du rendement par rapport aux objectifs personnels annuels fixés au préalable; pour le CD en 2016, le rendement personnel a été évalué par rapport à ses ORP (se reporter à la page 69) Les paramètres du rendement de la société et du rendement personnel peuvent aboutir à des versements s'échelonnant entre zéro (dans le cas de rendements inférieurs à la norme) et 200 % au maximum (dans le cas de rendements exceptionnels) Le CD approuve les objectifs de rendement personnel des membres de la haute direction et le comité de la rémunération approuve ceux du CD. |
| | CD 9 VPD 12,5 | Rémunération annuelle incitative à moyen terme – UARHD <ul style="list-style-type: none"> Cinquante pour cent du salaire de base cible des VPD et 60 % du salaire de base du CD, sous réserve des moyens financiers en fonction d'un fonds de participation aux bénéficiaires (pour les VPD, 8,25 % du BALL en 2016, ce qui donne une distribution cible qui correspond davantage à environ 41 % du salaire de base qu'à 50 % et, pour le CD, à environ 49 % du salaire de base qu'à 60 %) Calculée comme la prime de rendement annuelle, mais liée au rendement de l'action en fonction du cours. Si le cours de l'action baisse durant l'année de référence, l'attribution cible est réduite du même pourcentage que cette baisse, mais si le cours de l'action augmente durant l'année de référence, il n'y a pas d'augmentation correspondante de l'attribution 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 les actionnaires à moyen terme (versé en espèces au CD, étant donné ses avoirs en actions). |
| | CD 67 VPD 50 | Rémunération annuelle incitative à long terme – UAI et/ou options sur actions <ul style="list-style-type: none"> Cette attribution peut être composée d'UAI et/ou d'options sur actions et a souvent été répartie en parts égales, en termes de valeur pécuniaire, entre les UAI et les options sur actions. Depuis six ans cependant, l'attribution annuelle au CD et aux membres de la haute direction a consisté en UAI seulement À l'égard du rendement de 2016, les attributions d'UAI des membres de la haute direction sont composées à 50 % d'UAI acquises en fonction du temps et à 50 % d'UAI conditionnelles au rendement (se reporter à la page 59) La taille des attributions aux membres de la haute direction se distingue en partie selon leur rendement et leur potentiel (attribution au rendement), mesurés selon leur MRVA, qui est fondé sur : <ul style="list-style-type: none"> les résultats obtenus le leadership la perspective du maintien en poste l'apport à la stratégie La taille de l'attribution est également déterminée selon l'analyse comparative du marché Les options ont une durée de sept ans et sont acquises en bloc, trois ans après leur date d'attribution. De plus, elles lient les versements au rendement ultérieur du cours de l'action et encouragent les membres de la haute direction à stimuler à long terme la valeur pour les actionnaires Les UAI sont acquises en bloc après une période légèrement inférieure à trois ans. |
| Rémunération indirecte | | |
| Avantages sociaux et avantages indirects | | <ul style="list-style-type: none"> Programme d'avantages sociaux concurrentiel, et notamment des bilans de santé annuels complets pour les membres de la haute direction 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 RRC concernant tous les membres de la haute direction visés sont décrits à la page 78 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. |

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 les listes des sociétés faisant partie des groupes de référence
- Les groupes de référence utilisés pour la rémunération de 2016 ont changé, comme il est indiqué ci-après.

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, 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

par rapport à celle de la société, 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 des sociétés ayant des résultats financiers et des pratiques de gouvernance solides. Pour nous assurer de ne pas surestimer les pratiques de rémunération, nous ajustons 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 solides dans le secteur d'activité. Toutes les sociétés dans notre groupe de référence canadien de 2016, utilisé aux fins de l'analyse comparative, se situent dans cette fourchette ou s'en rapprochent, en fonction des produits annuels de 2015 de TELUS. Les sociétés qui composent le groupe de référence de 2016 ont enregistré des produits qui variaient entre 3,9 milliards et 45,7 milliards de dollars (en fonction des résultats de 2015), la moyenne étant de 15,1 milliards de dollars et la médiane, de 12,2 milliards de dollars, alors que les produits de TELUS se sont chiffrés à 12,5 milliards de dollars en 2015. Le groupe de référence utilisé aux fins de la rémunération de 2016 figure dans le tableau ci-après et était identique à celui utilisé en 2015. Pour 2017, le groupe de référence demeure inchangé.

| Groupe de référence canadien utilisé pour l'analyse comparative | |
|---|---|
| Agrium Inc. (engrais et produits agrochimiques) | Les Compagnies Loblaw limitée (alimentation au détail) |
| BCE Inc. (services de télécommunications et médias) | Potash Corp. of Saskatchewan Inc. (engrais et produits agrochimiques) |
| Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (voies ferrées) | Quebecor inc. (services de télécommunications et médias) |
| Société Canadian Tire (articles d'usage courant) | Rogers Communications Inc. (services de télécommunications et médias) |
| Cenovus Energy Inc. (exploration et production de pétrole et de gaz) | Shaw Communications Inc. (services de télécommunications) |
| Groupe CGI inc. (services-conseils en technologies de l'information et autres services) | Suncor Énergie inc. (société pétrolière et gazière intégrée) |
| Enbridge Inc. (transport et entreposage de pétrole et de gaz) | Teck Resources Limited (métaux et mines diversifiés) |
| Encana Corporation (exploration et production de pétrole et de gaz) | Thomson Reuters Corp. (édition) |
| Finning International Inc. (sociétés de commerce international et de distributeurs) | TransCanada Corporation (entreposage et transport du pétrole et du gaz) |

Reconnaissant la concurrence croissante au sein du secteur des télécommunications et du bassin mondial de personnes aptes à pourvoir des postes de haute direction, le comité de la rémunération a également approuvé l'utilisation continue d'un groupe de référence composé de

sociétés de télécommunications situées aux États-Unis. Ce groupe n'est pas directement utilisé dans le cadre d'analyses comparatives, mais constitue une source de données secondaire pour évaluer la rémunération des membres de la haute direction par rapport aux données du marché.

Comme il est mentionné précédemment, 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 solides dans le secteur d'activité. Toutes les sociétés comprises dans notre groupe de référence des États-Unis pour 2016 se situent dans cette fourchette, sauf Sprint Corp. et T-Mobile US Inc., dont les produits sont légèrement supérieurs. Les sociétés qui composent le groupe de référence des États-Unis pour 2016 ont enregistré des produits qui variaient entre 4,0 milliards et 32,9 milliards de dollars américains (en fonction des résultats

de 2015), la moyenne étant de 14,3 milliards de dollars américains et la médiane, de 8,2 milliards de dollars américains. Le groupe de référence utilisé pour 2016 figure dans le tableau ci-après et était identique à celui utilisé en 2015, à l'exception de deux sociétés : nous avons retiré Time Warner Cable, puisque Charter Communications en a fait l'acquisition et que la société issue du regroupement (selon les données pro forma) représenterait plus de trois fois les produits de TELUS; de plus, nous avons retiré CableVision Systems, qui a été acquise par Altice Group et dont les actions ne sont plus inscrites à la cote officielle aux États-Unis. Nous avons ajouté U.S. Cellular pour remplacer ces deux sociétés.

| Groupe de référence des États-Unis utilisé comme référence secondaire dans l'analyse comparative | |
|--|---------------------------------|
| CenturyLink Inc | Sprint Corp. |
| Frontier Communications Corp. | T-Mobile US Inc. |
| Level 3 Communications Inc. | Telephone and Data Systems Inc. |
| Liberty Global Plc. | U.S. Cellular |
| Motorola Solutions Inc. | Windstream Holdings Inc. |
| Qualcomm Inc. | |

Processus de l'analyse comparative

Le comité de la rémunération examine la composition de la rémunération et la rémunération totale proposée pour les membres de la haute direction de TELUS et les compare aux données du groupe de référence canadien afin de s'assurer que nous offrons une rémunération concurrentielle. Pour obtenir un point de comparaison secondaire, le comité de la rémunération évalue ensuite la rémunération proposée en la comparant aux 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 totale d'un membre de la haute direction, comme les avantages sociaux, les régimes de retraite et les avantages indirects, par rapport à celles du groupe de référence canadien au moyen d'une analyse comparative.

Tout au long du processus, le comité de la rémunération retient à titre d'expert-conseil les services du conseiller en rémunération, qui effectue des sondages et recueille des données sur la rémunération versée par les concurrents et les tendances du marché. Le comité étudie également les recommandations que peut lui soumettre la direction. Les données de l'analyse comparative ainsi que d'autres facteurs pertinents 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.

Composantes de la rémunération des membres de la haute direction

Méthodologie du salaire de base

Chez TELUS, nous ciblons un salaire de base qui se situe dans le 50^e centile du groupe de référence canadien. Nous effectuons ensuite les ajustements aux salaires de base individuels que nous jugeons appropriés 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 la haute direction, et le conseil approuve le salaire de base du chef de la direction en fonction des recommandations du comité de la rémunération.

Composantes de la rémunération incitative conditionnelle

La rémunération incitative conditionnelle comporte trois volets :

- la prime de rendement annuelle (en espèces)
- la rémunération incitative à moyen terme (attributions d'UARHD)
- la rémunération incitative à long terme (attributions d'UAI et/ou d'options)
 - 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 comment les composantes de la rémunération conditionnelle sont calculées et attribuées.

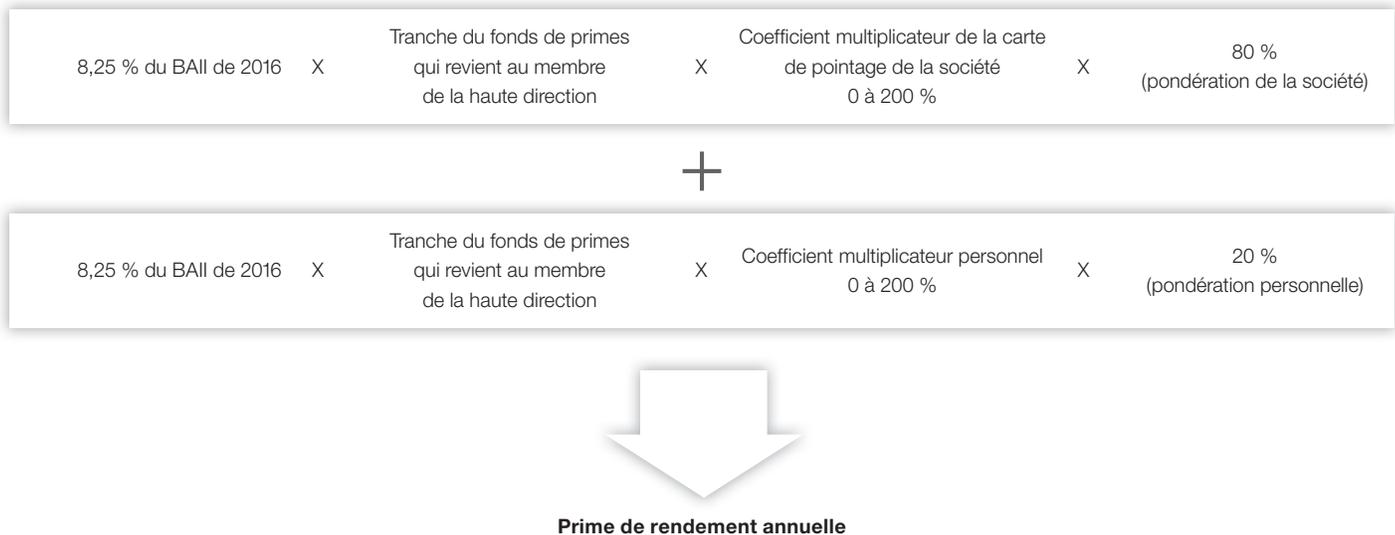
Rémunération conditionnelle : prime de rendement annuelle

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. Selon notre analyse comparative, d'autres sociétés établissent des cibles de primes en espèces pour les membres de leur haute direction dans une fourchette allant de 100 à 125 pour cent du salaire de base; chez TELUS, notre prime de rendement annuelle, pour les VPD, correspond à 50 pour cent du salaire de base annuel si le rendement cible est atteint et, pour le chef de la direction, à 60 pour cent du salaire de base annuel si le rendement cible est atteint (sous réserve des moyens financiers).

Cette composante de la rémunération est calculée en fonction du rendement personnel et du rendement de la société et, pour mieux tenir compte des moyens financiers et de notre objectif continu de financer les investissements stratégiques, elle est aussi fondée sur un fonds de participation aux bénéfices. En 2016, le fonds de participation aux bénéfices a été établi à 8,25 pour cent du BAII, procurant un versement réduit correspondant environ à 41 pour cent du salaire de base (cible) d'un VPD plutôt qu'à 50 pour cent et à 49 pour cent du salaire de base (cible) du chef de la direction plutôt qu'à 60 pour cent.

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.



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 taille du fonds de participation aux bénéfices et la tranche de ce fonds qui revient à chaque membre de la haute direction
- Étape 2 : Évaluer le rendement de la société selon les résultats de la carte de pointage de la société
- Étape 3 : Évaluer le rendement de la personne selon ses résultats et son leadership
- Étape 4 : Calculer la prime de rendement annuelle qui sera attribuée en fonction de la formule de versements précédente.

Étape 1 : Déterminer la taille du fonds de participation aux bénéfices et la tranche de ce fonds qui revient à chaque membre de la haute direction

Au début de chaque exercice, le conseil et le comité de la rémunération approuvent la taille du fonds de participation aux bénéfices des membres de la haute direction, qui était de 8,25 pour cent du BAII en 2016.

La tranche du fonds de participation aux bénéfices de 2016 qui revient à chaque membre de la haute direction est calculée selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Salaire de base du membre de la haute direction pour 2016}}{\text{Salaire de base pour 2016 de tous les participants admissibles, y compris les membres de la haute direction}} \times \text{le \% de la prime de rendement cible}$$

$$\times \text{le \% de la prime de rendement cible de tous les participants admissibles, y compris les membres de la haute direction}$$

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 à la fin de l'année de référence 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 2016 ont permis de mesurer les réalisations accomplies dans trois secteurs : les clients d'abord, la croissance rentable et l'efficacité ainsi que la participation des employés. Se reporter à la page 67 pour plus de précisions sur la carte de pointage de la société de 2016 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 de 0,5 fois) dépasse le résultat réel obtenu pour ce paramètre au cours de l'exercice précédent. La cible (donnant un coefficient multiplicateur de 1,0 fois) 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
- évaluer les cibles de l'exercice en cours pour tenir compte de périodes de turbulence et les comparer à la carte de pointage de l'exercice précédent pour déterminer la courbe de l'amélioration année après année. Aux fins de cette évaluation, lorsque les cibles de 2016 ont été comparées au moyen de la carte de pointage de 2015, le coefficient multiplicateur de la société était de 1,15 fois. Celui de 2015, pour sa part, était de 0,73 fois, ce qui indique clairement que les cibles de 2016 représentaient une hausse appréciable d'une année à l'autre du rendement ciblé, en comparaison des cibles de 2015)
- veiller à ce que les cibles et les cibles extrapolées qui sont utilisées permettent de déterminer le moment où 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.

Étape 3 : Évaluer le rendement de la personne selon ses résultats et son leadership

Le rendement personnel est mesuré par rapport aux objectifs personnels de chaque membre de la haute direction et au degré de leadership dont il a fait preuve (les ORP).

Les ORP du chef de la direction consistent en objectifs stratégiques et en objectifs opérationnels qui soutiennent les priorités d'entreprise de TELUS pour 2016, ainsi que ses priorités personnelles qui sont alignées sur la stratégie et les impératifs et les objectifs à long terme de TELUS pour 2018, ainsi que tout autre objectif que peut fixer le comité de la rémunération.

Les ORP de chaque membre de la haute direction soutiennent ceux du chef de la direction et sont principalement composés des objectifs stratégiques et opérationnels du chef de la direction qui se rattachent à l'unité d'affaires

que dirige le membre de la haute direction et d'autres objectifs que fixe le chef de la direction.

Le comité de la rémunération, avec l'apport du conseil, examine le rendement du chef de la direction et son leadership par rapport au plan stratégique, aux priorités d'entreprise, à la carte de pointage de la société et à ses ORP. Le président du comité de la rémunération obtient les commentaires des membres du conseil sur le rendement du chef de la direction et, environ 10 jours avant la réunion du comité de la rémunération au cours de laquelle les membres évaluent le rendement du chef de la direction, invite les membres à lui faire part de leurs commentaires ou observations par écrit au sujet de son rendement. Plus précisément, il sollicite des commentaires à l'égard de chacune des quatre catégories du MRVA : les résultats obtenus, le leadership, la perspective du maintien en poste et l'apport à la stratégie. Chaque membre du conseil reçoit l'information sur la façon d'évaluer les catégories. Une fois que les données sur les deux premières catégories (résultats obtenus et leadership) sont reçues, le comité de la rémunération recommande un coefficient multiplicateur personnel en fonction d'une fourchette précise par rapport au pointage du MRVA. Pour plus de renseignements concernant le MRVA, se reporter à la page 61. Le chef de la direction évalue également les résultats du rendement personnel obtenus par chaque membre de la haute direction et le leadership dont il fait preuve par rapport à ses ORP et ses valeurs de leadership.

Étape 4 : Calculer la prime de rendement annuelle qui sera attribuée en fonction de la formule de versements

Au cours de la quatrième étape, 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 des membres de la haute direction, et détermine la prime de rendement annuelle de chaque membre de la haute direction selon la formule mentionnée à la page 57. Le comité de la rémunération, en tenant compte des commentaires du conseil sur le chef de la direction, évalue les résultats du rendement personnel obtenus par le 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 applicable à la carte de pointage de la société, la prime de rendement annuelle du chef de la direction selon la formule mentionnée à la page 57.

La pondération relative du rendement de la société et du rendement personnel dans le calcul de la prime de rendement annuelle 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 des membres de la haute direction, et notamment du chef de la direction, la pondération est faite à raison de 80 pour cent de la composante rendement de la société et à raison de 20 pour cent de la composante rendement personnel.

La rémunération versée en fonction du rendement de la société et du rendement personnel peut varier entre zéro dans le cas de rendements inférieurs à la norme, et 200 pour cent au maximum, dans le cas de rendements exceptionnels. Cette approche permet de verser une rémunération incitative conditionnelle qui correspond au rendement réel et exige des résultats vraiment hors du commun pour permettre des versements supérieurs à l'attribution cible.

Rémunération conditionnelle : rémunération incitative à moyen terme (UARHD)

Méthodologie

La rémunération incitative à moyen terme est attribuée sous forme d'UARHD aux termes du plan d'unités d'actions liées au rendement. 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 des actions en fonction du cours. Pour établir ce revenu, la valeur des UARHD a été rattachée à la valeur des actions (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 selon un calendrier où le tiers des UARHD est acquis chaque année sur une période d'environ trois ans. Nous jugeons cette rémunération incitative à moyen terme, ciblée à 50 pour cent (pour les VPD) et à 60 pour cent (pour le chef de la direction) du salaire de base annuel bien alignée sur les intérêts des investisseurs. De plus, le fait de reporter le versement de cette partie de la rémunération des membres de la haute direction et de la lier à l'évolution du cours de l'action nous distingue d'autres sociétés qui établissent des cibles de primes pour les membres de leur haute direction dans une fourchette allant de 100 à 125 pour cent du salaire de base et versent ces primes entièrement en espèces.

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

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

¹ Calculé à l'aide du cours moyen pondéré des actions inscrites à la cote de la Bourse de Toronto 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.

Toute baisse de la valeur des actions de la société au cours de l'année de référence réduit directement la valeur des UARHD attribuées au 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 à la page 91 pour obtenir une description des principales modalités du plan d'unités d'actions liées au rendement.

Le comité de la rémunération approuve chaque année les attributions d'UARHD aux membres de la haute direction, après avoir passé en revue l'évaluation du rendement de chaque membre de la haute direction effectuée par le chef de la direction, tandis que l'attribution d'UARHD au chef de la direction est approuvée chaque année par le conseil sur recommandation du comité de la rémunération.

Rémunération conditionnelle : rémunération incitative à long terme (attributions d'UAI et/ou d'options)

Méthodologie

Les ILT peuvent être attribués sous forme d'UAI et/ou d'options aux termes du plan d'unités d'actions incessibles et du plan d'options de la direction, respectivement. Depuis février 2011, les ILT ont été attribués sous forme d'UAI. Les UAI et/ou les options sont destinées 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.

Les caractéristiques clés des ILT sont les suivantes :

- Ils prennent généralement la forme d'UAI qui sont généralement acquises en bloc après une période légèrement inférieure à trois ans à partir de la date d'attribution et/ou d'options d'une durée de sept ans.
- La valeur des UAI et/ou des options (à leur attribution) est rattachée à la valeur des actions. Les options sont attribuées à un prix d'exercice qui n'est pas inférieur à la valeur marchande des actions à la date de l'attribution, calculée conformément au plan d'options de la direction. Le comité de la rémunération (pour les VPD) ou le conseil (pour le chef de la direction) approuve une valeur en dollars pour l'attribution des UAI. Celles-ci sont alors converties en unités en fonction de la valeur marchande des actions au moment de l'attribution, calculée conformément au plan d'unités d'actions incessibles. Se reporter à la page 92 pour des précisions.
- La taille de ces attributions, qui sont habituellement établies au début de l'exercice à l'égard du rendement de l'exercice précédent, est fondée sur le rendement du membre de la haute direction pendant l'exercice précédent et son potentiel, qui sont mesurés au moyen du MRVA à l'échelle de la société, l'information relative à la rémunération sur le marché servant de référence aux fins de comparaison. Le comité de la rémunération tient également compte des attributions effectuées au cours des trois exercices précédents et du calendrier d'acquisition de ces attributions lorsqu'il détermine les nouvelles attributions et leur taille. Le comité de la rémunération tient compte du nombre d'ILT en place, non acquis, pour établir le risque relatif à la perspective du maintien en poste et à titre de référence pour l'attribution d'ILT futurs fondés sur le rendement.
- Depuis février 2014, tous les ILT attribués aux membres de la haute direction sont composés à 50 pour cent d'UAI conditionnelles au rendement et à 50 pour cent d'UAI acquises en fonction du temps.

Rémunération incitative conditionnelle au rendement

Les UAI conditionnelles au rendement sont basées sur une période de rendement de trois ans (à compter du 1^{er} octobre) et sont acquises en bloc à la fin de cette période. En conséquence, pour les UAI conditionnelles au rendement attribuées en février 2017 à l'égard du rendement de 2016, la période de trois ans court du 1^{er} octobre 2016 au 30 septembre 2019, pour un versement (s'il est justifié) en novembre 2019.

Les deux paramètres de rendement sont les suivants :

- Le RTA relatif, pondéré à 75 pour cent, établi par comparaison avec le RTA des compagnies de téléphone titulaires qui font partie de l'indice mondial Télécommunications MSCI
- Le total des connexions clients, pondéré à 25 pour cent, par rapport à une cible de trois ans.

Le tableau suivant présente la ventilation des ILT attribués à un membre de la haute direction (les pourcentages indiquant le montant que représente chaque composante par rapport à la valeur totale en dollars de l'attribution) :

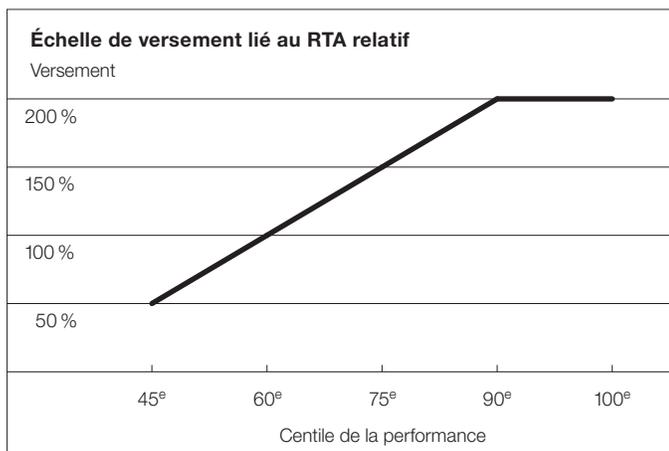
| | | |
|--|------------------------------|--------|
| ILT conditionnels au rendement | Total des connexions clients | 12,5 % |
| | RTA relatif | 37,5 % |
| ILT acquis en fonction du temps | | 50,0 % |

Rendement total pour l'actionnaire, relatif

Le comité de la rémunération estime que le RTA relatif sur une période de trois ans, établi par comparaison avec celui de plus de 25 entreprises de télécommunications titulaires qui font partie de l'indice mondial Télécommunications MSCI, constitue un paramètre adéquat pour servir d'assise au versement d'un ILT, car il harmonise davantage la rémunération de la haute direction avec les intérêts des actionnaires. Il est également conforme aux pratiques de marché courantes ou dominantes et il constitue une mesure fiable et exacte de notre capacité de créer de la valeur pour l'actionnaire par rapport à d'autres sociétés ouvertes (les investisseurs dans les entreprises de télécommunications ont le choix des entreprises dans lesquelles ils veulent investir, nous le reconnaissons).

Pondérés à 75 pour cent, les versements pourraient se situer dans une fourchette allant de zéro (si TELUS prend rang sous le 45^e centile) à 200 pour cent (si TELUS prend rang au 90^e centile ou au-dessus).

Le graphique suivant illustre l'échelle de versement :



Total des connexions clients

Le total des connexions clients est un paramètre interne absolu 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. Ce paramètre tient compte des lignes d'accès au réseau (LAR) résidentielles, du service mobile, du service Internet et des connexions de TELUS TV et, pour 2016, des LAR d'affaires, mais exclut les LAR d'affaires et les connexions machine à machine. Il repose sur des prévisions de trois ans qui, dans le cas des attributions pour 2016, s'échelonnent du 1^{er} octobre 2016 au 30 septembre 2019. Ces prévisions ont été approuvées par le comité de la rémunération. Nous avons communiqué les cibles de ce paramètre dans notre programme d'ILT conditionnels au rendement en 2014, mais nous estimons que continuer de les communiquer permettrait à nos concurrents de faire de l'ingénierie inverse à l'égard de nos cibles annuelles et de tout changement à cet égard et leur offrirait ainsi un aperçu de nos plans d'affaires stratégiques. Une telle conséquence irait à l'encontre des intérêts de nos actionnaires et nuirait sérieusement à la société, compte tenu du marché concurrentiel intense où elle exerce ses activités. Les actionnaires peuvent être rassurés : cet incitatif conditionnel au rendement est structuré comme il l'était en 2014, et tant le comité de la rémunération que le conseil estiment que le degré de difficulté lié au seuil minimal, au rendement cible et au rendement extrapolé relativement aux connexions correspond au degré de difficulté établi en 2014. Le paramètre est pondéré à 25 pour cent et les versements se situent dans une fourchette allant de zéro à 200 pour cent. L'atteinte du seuil minimal de rendement entraîne un versement correspondant à 50 pour cent de l'attribution cible. L'atteinte du rendement cible entraîne le versement d'une attribution correspondant à 100 pour cent de l'attribution cible, et l'atteinte du rendement extrapolé deux fois entraîne le versement maximal correspondant à 200 pour cent de l'attribution cible.

Méthode de calcul du versement

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

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

Le tableau qui suit illustre le versement de l'attribution lorsqu'un membre de la haute direction se voit accorder une attribution d'ILT de 1 million de dollars, à supposer que le cours de l'action est à 40 \$ au moment de l'attribution et à 45 \$ 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 chiffres ne comprennent pas les UAI supplémentaires dont la valeur est équivalente aux dividendes versés sur les actions, qui augmenteraient la valeur de l'attribution.

| Composante ILT | Élément de rendement | Valeur de l'attribution | Nombre d'UAI attribuées à 40 \$ | Valeur à l'acquisition si le cours de l'action est à 45 \$ ¹ | Coefficient multiplicateur | Valeur du versement avant impôt |
|-----------------------------------|---|-------------------------|---------------------------------|---|--|---------------------------------|
| UAI acquises en fonction du temps | Sans objet | 500 000 \$ | 12 500 | 12 500 x 45 \$ = 562 500 \$ | Sans objet | 562 500 \$ |
| UAI conditionnelles au rendement | RTA (pondéré à 75 %) | 375 000 \$ | 9 375 | 9 375 x 45 \$ = 421 875 \$ | 60 ^e centile = versement de 100 % | 421 875 \$ |
| | Total des connexions clients (pondéré à 25 %) | 125 000 \$ | 3 125 | 3 125 x 45 \$ = 140 625 \$ | Suppose un versement cible de 100 % | 140 625 \$ |
| Total | | 1 000 000 \$ | | | | 1 125 000 \$ |

¹ Ce chiffre est donné à titre indicatif et ne constitue ni un énoncé prospectif, ni une cible ni une indication.

Évaluation du rendement personnel au moyen du MRVA

Comme la taille des attributions varie en fonction du rendement courant et du potentiel du membre de la haute direction, nos ILT sont attribués selon le rendement, et 50 pour cent de cette attribution est de plus assujettie à des critères d'acquisition liés au rendement. Le MRVA est l'outil d'évaluation qui sert à évaluer le rendement de chaque employé, y compris le rendement

de chaque membre de la haute direction pendant l'exercice précédent et son potentiel. Les membres de la haute direction sont évalués en fonction des quatre catégories décrites dans le tableau suivant – résultats obtenus, leadership, perspective du maintien en poste et apport à la stratégie – et reçoivent un pointage de un à cinq dans chacune des quatre catégories.

| MRVA | | | |
|--|---|--|--|
| Rendement | | Potentiel | |
| Résultats obtenus l'étendue des résultats obtenus par le membre de la haute direction en fonction de ses ORP | Leadership le degré de leadership dont a fait preuve le membre de la haute direction (en appliquant et en défendant les valeurs de TELUS) | Perspective du maintien en poste le coût éventuel et l'effet du départ du membre de la haute direction | Apport à la stratégie l'apport du membre de la haute direction à la réalisation de la stratégie de TELUS |

À la fois dans la catégorie « résultats obtenus » et dans la catégorie « leadership », le rendement est établi sur une échelle de un à cinq : très supérieur à la moyenne (cinq), supérieur à la moyenne (quatre), dans la moyenne (trois), inférieur à la moyenne (deux) et très inférieur à la moyenne (un).

Dans la catégorie de la perspective du maintien en poste, le risque est classifié ainsi : très élevé (cinq), élevé (quatre), moyen (trois), faible (deux) et très faible (un). Le membre de la haute direction se voit attribuer un pointage en fonction des considérations suivantes :

- 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 de remplacement du membre de la haute direction par rapport à ses pairs.

Dans la catégorie de l'apport à la stratégie, le membre de la haute direction se voit attribuer un pointage de un à cinq comme mesure de son potentiel

de croissance et de contribution stratégique. Un pointage de cinq dénote que le membre de la haute direction représente une valeur très élevée pour la réalisation de la stratégie de la société dans les années à venir, alors que des pointages de quatre à un dénotent respectivement une valeur élevée, moyenne, faible ou très faible à cet égard. Les facteurs suivants sont examinés à l'aine des pairs du membre de la haute direction concerné :

- l'expertise du membre de la haute direction dans ses fonctions ou sa discipline actuelles
- sa capacité de prendre en charge des mandats plus vastes dans ses fonctions actuelles
- sa capacité à obtenir des promotions
- au-delà des attentes liées à ses fonctions actuelles, son aptitude à diriger d'autres personnes ou à agir comme leur mentor
- au-delà des attentes liées à ses fonctions actuelles, son aptitude à mettre en œuvre un raisonnement stratégique
- son aptitude à intégrer activement son travail à d'autres initiatives dans l'entreprise
- au-delà des attentes liées à ses fonctions actuelles, son aptitude à mettre en œuvre un processus décisionnel.

Le pointage total que reçoit un membre de la haute direction à la suite de ces évaluations est ensuite utilisé pour déterminer la catégorie du MRVA à laquelle il appartient. Les cinq catégories du MRVA sont les suivantes :

| Catégorie du MRVA | Pointage total |
|--|----------------|
| Ressource essentielle | 18 à 20 |
| Joueur clé | 16 à 17 |
| Collaborateur de grande valeur | 14 à 15 |
| Talent solide | 12 à 13 |
| Bâtisseur de compétences/ gestionnaire de rendement | inférieur à 12 |

La valeur pécuniaire des attributions d'ILT versées aux membres de la haute direction, dont le chef de la direction, correspond à nos principes de rémunération dans leur ensemble, à savoir que la rémunération doit être à la fois fondée sur le rendement et sur le marché. Le modèle suivant est utilisé pour attribuer des ILT fondés sur le rendement et le potentiel personnels de même que sur la position sur le marché par rapport à la rémunération directe totale (salaire de base + prime de rendement annuelle + attributions sous forme d'UARHD + attributions sous forme d'UAI/d'options).

| Catégorie du MRVA | Rémunération directe totale (centile du groupe de référence) |
|--|--|
| Ressource essentielle | au 75 ^e centile ou proche de ce centile |
| Joueur clé | au 60 ^e centile ou proche de ce centile |
| Collaborateur de grande valeur | au 50 ^e centile ou proche de ce centile |
| Talent solide | inférieur au 50 ^e centile |
| Bâtisseur de compétences/ gestionnaire de rendement | s.o. |

Les attributions peuvent partir de zéro, dans le cas de membres de la haute direction dont le pointage selon le MRVA est inférieur à 12, et atteindre un montant qui situerait la rémunération directe totale au 75^e centile, ou proche de ce centile, du groupe de référence dans le cas d'un membre de la haute direction qui est une ressource essentielle pour la société. Les échelles sont définies pour chaque catégorie du MRVA et pour chaque poste en référence au marché. Nos attributions d'ILT varient et sont accordées en fonction du rendement (et du potentiel), ce qui constitue, d'après nous, une pratique de pointe préférable à l'attribution d'ILT uniquement en fonction d'une analyse comparative du marché. Nous établissons en effet une distinction fondée sur le rendement, tant le rendement personnel que celui de la société.

Dans le cas du chef de la direction, les attributions d'UAI et d'options 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 et/ou des options à attribuer à chaque membre de la haute direction, et le comité de la rémunération, après avoir tenu compte de la recommandation du chef de la direction, recommande ensuite au conseil la valeur totale des UAI et/ou des options à attribuer à l'ensemble des membres de la haute direction. Le comité de la rémunération approuve les attributions personnelles d'UAI aux VPD.

La valeur globale des attributions annuelles d'options et d'UAI 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 nécessitent l'examen d'un certain nombre de mesures internes et externes de rendement qui correspondent à notre pratique de rémunérer le rendement. Le comité de la rémunération se réserve le pouvoir d'ajuster à la hausse ou à la baisse la rémunération déterminée au moyen de ces pratiques dans des circonstances exceptionnelles.

Rémunération réelle versée en 2016 aux membres de la haute direction visés

Membres de la haute direction visés

En 2016, les membres de la haute direction étaient :

- Darren Entwistle, président et chef de la direction
- Doug French, VPD et chef des services financiers (chef des services financiers depuis le 16 mai 2016)
- Josh Blair, chef des affaires de l'entreprise; VPD, TELUS Santé; président, Solutions d'affaires, Ouest du Canada; et président du conseil, TELUS International
- Eros Spadotto, VPD, Stratégie de technologie
- David Fuller, VPD et président, Solutions consommateurs et Solutions aux PME de TELUS
- John Gossling, ancien membre de la haute direction qui a exercé les fonctions de chef des services financiers jusqu'au 16 mai 2016.

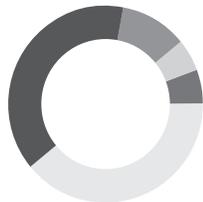
Darren Entwistle – Président et chef de la direction

En sa qualité de chef de la direction, Darren est responsable de la stratégie de la société et il dirige l'élaboration et la réalisation de ses plans opérationnels et d'affaires. Il s'est engagé à mettre de l'avant notre volonté d'accorder la priorité aux clients et de renforcer la culture du travail en équipe chez TELUS. Darren a été président et chef de la direction de TELUS pendant 15 ans, devenant ainsi le premier président et chef de la direction ayant occupé aussi longtemps un tel poste parmi les entreprises de télécommunications dominant la scène mondiale. En mai 2014, il est devenu président-directeur du conseil de la société, poste qu'il a occupé jusqu'à ce qu'il reprenne son poste de président et chef de la direction de TELUS, en août 2015.



| Résultats clés de 2016 | Rémunération (au 31 décembre) | 2016 (\$) | 2015 (\$) | 2014 (\$) |
|--|--|-------------------|-------------------|------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Amélioration continue de notre bilan impressionnant en rendement pour l'actionnaire, se traduisant par un rendement total pour l'actionnaire depuis 2000 de 373 % en date du début de 2017, soit au premier rang des télécommunicateurs titulaires concurrents. Il se compare avantageusement au rendement de 181 % de l'indice composé S&P/TSX et de -4 % de l'indice mondial Télécommunications MSCI • Enregistrement d'un taux de désabonnement du service mobile postpayé de moins de 1 % au cours des quatre trimestres de 2016 et de 13 des 14 derniers trimestres • Distribution de plus de 1,2 milliard de dollars aux actionnaires en 2016, dont 1,07 milliard de dollars sous forme de dividendes versés et 169 millions de dollars en rachats d'actions | Salaire de base | 1 375 000 | 1 375 000 | 1 375 000 |
| | Prime de rendement annuelle | 678 483 | 683 349 | 794 017 |
| | UARHD (attribuées en espèces compte tenu de ses avoirs en actions) | 678 483 | 643 729 | 794 017 |
| | ILT – UAI | 9 500 000 | 9 400 000 | 6 000 000 |
| | Rémunération directe totale | 12 231 966 | 12 102 078 | 8 963 034 |
| | Variation par rapport à l'année précédente | 1 % | 35 % | – |

Composition de la rémunération en 2016



- 11 % Salaire de base
- 5,5 % Prime de rendement
- 5,5 % UARHD
- 39 % ILT acquis en fonction du temps
- 39 % ILT conditionnels au rendement

Actionnariat

| Niveau d'actionnariat requis | Nombre d'actions détenues | Cours de l'action (au 31 déc. 2016) | Valeur totale | Multiple |
|------------------------------|---------------------------|-------------------------------------|---------------|----------|
| 7x le salaire de base | 249 133 | 42,75 \$ | 10 650 436 \$ | 7,7x |

Doug French – VPD et chef des services financiers

Doug pilote une équipe dont les responsabilités englobent l'information et l'analyse financières, les opérations financières, la trésorerie, les relations avec les investisseurs, la gestion des risques, l'assurance de revenu, la fiscalité, la gestion des placements de retraite et le développement d'entreprise. Doug est entré au service de TELUS en 2006 au moment de l'acquisition de Clearnet Communications Inc., où il travaillait depuis 1996.



| Résultats clés de 2016 | Rémunération (au 31 décembre) | 2016 (\$) | 2015 ¹ (\$) | 2014 ¹ (\$) |
|--|--|------------------|------------------------|------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> Émission de billets non garantis de premier rang à 2,80 % d'une valeur de 600 millions de dollars américains, venant à échéance dans 10 ans, notre premier placement de titres d'emprunt à long terme en dollars américains depuis 2001 Avancement de la rationalisation de notre structure de coûts et des mesures d'efficacité opérationnelle | Salaire de base | 431 096 | 306 301 | 273 334 |
| | Prime de rendement annuelle | 151 568 | 116 225 | 118 110 |
| | UARHD/UARD | 124 843 | 42 108 | 48 342 |
| | ILT – UAI | 2 100 000 | 650 000 | 220 000 |
| | Rémunération directe totale | 2 807 507 | 1 114 634 | 659 786 |
| | Variation par rapport à l'année précédente | 152 % | 69 % | – |

Composition de la rémunération en 2016



- 15 % Salaire de base
- 5 % Prime de rendement
- 5 % UARHD/UARD
- 37,5 % ILT acquis en fonction du temps
- 37,5 % ILT conditionnels au rendement

Actionnariat

| Niveau d'actionnariat requis | Nombre d'actions détenues ² | Cours de l'action (au 31 déc. 2016) | Valeur totale | Multiple ³ |
|------------------------------|--|-------------------------------------|---------------|-----------------------|
| 3x le salaire de base | 4 730 | 42,75 \$ | 202 208 \$ | 0,4x |

- 1 Doug n'était pas membre de la direction de TELUS pendant ces années.
- 2 Doug a jusqu'en 2022 pour atteindre la cible d'actionnariat.
- 3 Mesuré par rapport à son salaire de base annualisé de 500 000 \$.

Josh Blair – Chef des affaires de l'entreprise; VPD, TELUS Santé; président, Solutions d'affaires, Ouest du Canada; et président du conseil, TELUS International

Josh dirige TELUS Santé et est président du conseil de TELUS International, en plus d'être président de TELUS Solutions d'affaires pour l'Ouest du Canada. Il occupe également le poste de chef des affaires de l'entreprise. À ce titre, il collabore avec le conseil à différentes activités et entretient des relations avec de nombreux intervenants externes. Josh s'est joint en 1995 à BC TEL que la société a remplacée.



| Résultats clés de 2016 | Rémunération (au 31 décembre) | 2016 (\$) | 2015 (\$) | 2014 (\$) |
|---|--|------------------|------------------|------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> Les produits et le BAIIA de TELUS International ont enregistré une croissance à deux chiffres vigoureuse d'un exercice à l'autre Conclusion d'un accord avec la société d'investissement fermée Baring Asia par lequel celle-ci a acquis une participation minoritaire de 35 % dans TELUS International dont la valeur appréciable s'est établie à 1,2 milliard de dollars En 2016, TELUS Santé a conclu plusieurs accords inédits avec les gouvernements de la C.-B., du Yukon et de la Saskatchewan | Salaire de base | 650 000 | 637 500 | 600 000 |
| | Prime de rendement annuelle | 235 207 | 238 023 | 272 811 |
| | UARHD | 235 207 | 224 223 | 272 811 |
| | ILT – UAI | 3 500 000 | 2 200 000 | 2 100 000 |
| | Rémunération directe totale | 4 620 414 | 3 299 746 | 3 245 622 |
| | Variation par rapport à l'année précédente | 40 % | 2 % | – |

Composition de la rémunération en 2016



- 14 % Salaire de base
- 5 % Prime de rendement
- 5 % UARHD
- 38 % ILT acquis en fonction du temps
- 38 % ILT conditionnels au rendement

Actionnariat

| Niveau d'actionnariat requis | Nombre d'actions détenues | Cours de l'action (au 31 déc. 2016) | Valeur totale | Multiple |
|------------------------------|---------------------------|-------------------------------------|---------------|----------|
| 3x le salaire de base | 170 020 | 42,75 \$ | 7 268 355 \$ | 11,2x |

Eros Spadotto – VPD, Stratégie de technologie

Eros apporte un leadership technique éclairé au développement des réseaux de TELUS afin de soutenir notre avantage concurrentiel par une stratégie de technologie. Il dirige également la stratégie et la planification des réseaux, la transformation des réseaux, les activités d'approvisionnement et le Bureau principal de la sûreté. Eros est entré au service de TELUS en 2000 au moment de l'acquisition de Clearnet Communications Inc., où il travaillait depuis 1995.



| Résultats clés de 2016 | Rémunération (au 31 décembre) | 2016 (\$) | 2015 (\$) | 2014 (\$) |
|--|------------------------------------|------------------|------------------|------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> A permis à TELUS de devenir la première société dans l'Ouest du Canada à offrir la télé 4K Poursuite de l'évolution de nos technologies 4G LTE et LTE évoluée afin d'assurer aux clients une expérience supérieure et la meilleure connexion sans fil grâce notamment à la mise à niveau de plus de 700 sites du réseau au Québec et à l'obtention du spectre nécessaire à la technologie LTE pour plus de 2 000 sites cellulaires Obtention d'excellents résultats pour la performance de ses services mobiles selon l'étude de J.D. Power de 2016, sur la <i>Canadian Wireless Network Quality Study</i> | Salaire de base | 600 000 | 587 500 | 550 000 |
| | Prime de rendement annuelle | 212 180 | 208 707 | 233 534 |
| | UARHD | 212 180 | 196 606 | 233 534 |
| | ILT – UAI | 2 000 000 | 2 000 000 | 2 000 000 |
| | Rémunération directe totale | 3 024 360 | 2 992 813 | 3 017 068 |
| Variation par rapport à l'année précédente | 1 % | (1 %) | – | |

| Composition de la rémunération en 2016 | | Actionnariat | | | |
|--|-------------------------------------|----------------------------------|--|----------------------|-----------------|
| <ul style="list-style-type: none"> 20 % Salaire de base 7 % Prime de rendement 7 % UARHD 33 % ILT acquis en fonction du temps 33 % ILT conditionnels au rendement | Niveau d'actionnariat requis | Nombre d'actions détenues | Cours de l'action (au 31 déc. 2016) | Valeur totale | Multiple |
| | 3x le salaire de base | 65 815 | 42,75 \$ | 2 813 519 \$ | 4,7x |

David Fuller – VPD et président, Solutions consommateurs et Solutions aux PME de TELUS

David dirige les équipes responsables des solutions consommateurs et des solutions aux PME, qui s'occupent des besoins en services mobiles et filaires de nos clients de ces deux segments. Ses équipes procurent des solutions novatrices en communications, en information et en divertissement axées sur des services de bout en bout liés à la vente, au marketing et au service à la clientèle. David s'est joint à TELUS en 2004.



| Résultats clés de 2016 | Rémunération (au 31 décembre) | 2016 (\$) | 2015 (\$) | 2014 ¹ (\$) |
|--|------------------------------------|------------------|------------------|------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> Obtention d'un résultat historique quant à la probabilité que nos clients recommandent nos produits et services au cours du 4^e trimestre de 2016 Création d'une croissance forte et rentable dans les services filaires et mobiles, attestée par l'augmentation de 2,6 % de notre produit moyen par appareil d'abonné tiré des services postpayés, d'un exercice à l'autre Amélioration de la marge liée au BAIIA (excluant les coûts de restructuration et autres coûts) tiré des services mobiles de 42,2 % et de la marge liée au BAIIA (excluant les coûts de restructuration et autres coûts) tiré des services filaires de 28,6 % | Salaire de base | 593 750 | 569 384 | 498 904 |
| | Prime de rendement annuelle | 209 970 | 204 851 | 214 377 |
| | UARHD | 209 970 | 192 974 | 174 825 |
| | ILT – UAI | 2 000 000 | 2 000 000 | 2 200 000 |
| | Rémunération directe totale | 3 013 690 | 2 967 209 | 3 088 106 |
| Variation par rapport à l'année précédente | 2 % | (4 %) | – | |

| Composition de la rémunération en 2016 | | Actionnariat | | | |
|--|-------------------------------------|--|--|----------------------|-----------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> 20 % Salaire de base 7 % Prime de rendement 7 % UARHD 33 % ILT acquis en fonction du temps 33 % ILT conditionnels au rendement | Niveau d'actionnariat requis | Nombre d'actions détenues² | Cours de l'action (au 31 déc. 2016) | Valeur totale | Multiple³ |
| | 3x le salaire de base | 33 605 | 42,75 \$ | 1 436 614 \$ | 2,4x |

1 David n'était pas un dirigeant de TELUS en 2014.

2 David a jusqu'en 2020 pour atteindre la cible d'actionnariat.

3 Mesuré par rapport à son salaire de base annualisé de 600 000 \$.

Composition réelle de la rémunération en 2016

| Composantes et composition de la rémunération cible | Forme de la rémunération | Composition réelle en 2016 pour tous les VPD (en pourcentage de la rémunération directe totale) | Composition réelle en 2016 pour le chef de la direction (en pourcentage de la rémunération directe totale) ¹ |
|---|--------------------------|---|---|
| Salaire de base annuel (fixe) : 25 % de la rémunération directe totale / 15 % pour le chef de la direction | Espèces | 18 % | 11 % |
| Prime de rendement annuelle (conditionnelle) : 12,5 % de la rémunération directe totale / 9 % pour le chef de la direction | Espèces | 6,5 % | 5,5 % |
| Rémunération incitative annuelle à moyen terme (conditionnelle) : 12,5 % de la rémunération directe totale / 9 % pour le chef de la direction | UARHD | 6,5 % | 5,5 % |
| Rémunération incitative annuelle à long terme (conditionnelle) : 50 % de la rémunération directe totale / 67 % pour le chef de la direction | UAI | 69 % | 78 % |

1 Darren a reçu ses UARHD en espèces.

L'ensemble de la rémunération directe totale des membres de la haute direction s'est situé dans une fourchette commençant juste au-dessus du 50^e centile et prenant fin au-dessus du 75^e centile du groupe de référence retenu.

Rémunération réelle sous forme de salaire de base en 2016

Le 1^{er} avril 2016, les salaires de base de certains membres de la haute direction visés ont été augmentés (sauf indication contraire) comme suit :

- le salaire de Darren Entwistle est demeuré à 1 375 000 \$ annuellement, soit le même depuis 2012. Pendant six années consécutives, entre 2010 et 2015, Darren a reçu son salaire de base, après déduction de l'impôt et autres retenues, sous forme d'actions. À notre connaissance, ce degré d'engagement sur une telle durée demeure inégalé dans le monde des entreprises au Canada
- le salaire de Doug French est passé de 310 000 \$ à 500 000 \$ annuellement après sa nomination au poste de VPD et chef des services financiers
- le salaire de Josh Blair est demeuré à 650 000 \$ annuellement
- le salaire d'Eros Spadotto est demeuré à 600 000 \$ annuellement
- le salaire de David Fuller est passé de 575 000 \$ à 600 000 \$ annuellement.

Le salaire de Doug a été augmenté après sa nomination au poste de VPD et chef des services financiers en date du 16 mai 2016 et de nouveau en février 2017, dans le cadre du régime de promotion convenu en mai 2016, compte tenu de son rendement dans ses nouvelles fonctions. Le salaire de David a été augmenté en raison de sa progression soutenue au chapitre du rendement. Les augmentations des salaires de base des différentes fonctions ont été conformes à ce que l'on retrouve sur le marché.

Pour plus de précisions, se reporter au *Tableau récapitulatif de la rémunération* aux pages 75 et 76. Dans l'ensemble, les salaires de base versés au chef de la direction et aux VPD se situaient au 50^e centile du groupe de référence retenu.

En 2017 et 2018, les salaires de base du chef de la direction et des VPD seront gelés dans une perspective d'harmonisation avec les salaires de tous les membres de l'équipe TELUS, sauf dans le cas mentionné précédemment. Contrairement à d'autres membres de l'équipe TELUS, ni le chef de la direction ni les VPD n'ont reçu de paiements dans le cadre de ce gel des salaires. Le chef de la direction n'aura droit à aucune augmentation du salaire avant 2019. Sa dernière augmentation de salaire remonte à 2012.

Rémunération conditionnelle réelle en 2016

Résultats et paramètres de rendement de la société en 2016

Le tableau suivant décrit les résultats et les paramètres de rendement de la société que comportait la carte de pointage de la société de 2016.

L'atteinte des objectifs de rendement donne lieu à un coefficient multiplicateur de 1,0 dans l'ensemble de la carte de pointage de la société. Ce coefficient était de 0,80 en 2016, comme il est décrit dans le tableau ci-après. Les paramètres de rendement personnel ainsi que les résultats obtenus par chaque membre de la haute direction visé sont présentés à partir de la page 71.

Notons que si un résultat, tel que mesuré relativement à 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 indice composite). Il est possible qu'une mesure individuelle à l'intérieur de l'indice ne soit pas divulguée en raison de sa nature concurrentielle et du préjudice que pourrait causer sa divulgation à TELUS.

| Objectifs | Paramètres de rendement | Pondération | Seuil de 2016 (0,5 fois) | Cible de 2016 (1,0 fois) | Cible extrapolée de 2016 (2,0 fois) | Résultats de 2016 | Coefficient multiplicateur |
|-----------------------------------|--|-------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|------------------------|----------------------------|
| Équipe TELUS | Mobilisation des membres de l'équipe mesurée selon un sondage confidentiel réalisé par une tierce partie | 10 % | 87 % | 88 % | 90 % | Résultat sous le seuil | 0,00 |
| Clients d'abord | Indice des ajouts nets au nombre de clients (sous-indices : mobile, TV, Internet et santé) ¹ | 10 % | 0,5 | 1,00 | 2,00 | 70 % | 0,07 |
| | Indice des désabonnements (pertes en services mobiles, TV, Internet et accès au réseau) ¹ | 7,5 % | 0,5 | 1,00 | 2,00 | 55 % | 0,04 |
| | Indice de probabilité de recommandation ¹ | 15 % | 0,5 | 1,00 | 2,00 | 83 % | 0,12 |
| | Indice de fiabilité ¹ | 10 % | 0,5 | 1,00 | 2,00 | 59 % | 0,06 |
| | Indice de viabilité de la société ¹ | 2,5 % | 0,5 | 1,00 | 2,00 | 143 % | 0,04 |
| Croissance rentable et efficacité | Croissance rentable du chiffre d'affaires brut (en milliards de \$) ² | 10 % | 11,996 | 12,246 | 12,746 | 12,262 | 0,10 |
| | Flux de trésorerie simples (en milliards de \$) ³ | 20 % | 1,672 | 1,822 | 2,122 | 1,830 | 0,21 |
| | Bénéfice par action ⁴ (BPA) | 15 % | 2,38 \$ | 2,48 \$ | 2,68 \$ | 2,49 \$ | 0,16 |
| Multiplicateur | | | | | | | 0,80 |

- Indices conçus à l'interne composés de divers points de référence et de normes pour mesurer notre capacité d'attirer et de fidéliser les clients. L'indice de la probabilité que les clients recommandent nos produits et services révèle les résultats de sondages par segment de clientèle; l'indice de fiabilité mesure les niveaux de services comme les taux d'appels rompus, les taux de pannes d'accès, le nombre de minutes d'interruption, la qualité vidéo, les points d'optimisation des ressources, les mesures de sécurité et les mesures d'évaluation de la qualité des systèmes et de leur accessibilité; l'indice de viabilité de la société mesure l'engagement communautaire de TELUS et sa position dans l'indice Dow Jones de durabilité comparativement à d'autres sociétés, tient compte de mesures écologiques qui évaluent nos programmes en termes de réduction de la consommation d'énergie, des émissions de gaz à effet de serre et de l'utilisation efficace de notre parc immobilier. Les renseignements relatifs à ces indices étant sensibles du point de vue commercial, ils ne sont pas communiqués en détail.
- La croissance rentable du chiffre d'affaires brut, une mesure non conforme aux PCGR qui n'a pas de signification normalisée prescrite par les IFRS de l'IASB, regroupe des catégories déterminées de produits représentant la plus grande partie des produits déclarés, qui étaient de 12,8 milliards de dollars. Il exclut les gains immobiliers nets et autres éléments exceptionnels. En conséquence, il était de 12,262 milliards de dollars.
- Flux de trésorerie simples, mesure non conforme aux PCGR qui n'a pas de signification normalisée prescrite par les IFRS de l'IASB, s'entend du BAIIA, déduction faite des dépenses d'investissement (à l'exception des licences de spectre). Aux fins du calcul du versement selon la carte de pointage de la société, les flux de trésorerie simples (à l'exception des gains immobiliers nets et d'une charge non récurrente de rémunération remaniée dont les droits sont immédiatement acquis inclus dans les charges diverses) ont été normalisés pour exclure les dépenses d'investissement au-dessus du plan pour 2016, associées à notre décision d'accélérer notre investissement dans la technologie et l'infrastructure large bande visant l'ensemble de nos activités, tant filaires que mobiles et pour exclure l'effet des feux de Fort McMurray, ainsi que certains autres facteurs ponctuels, externes mineurs. En conséquence, les flux de trésorerie simples ont été ajustés, passant de 1,540 milliard de dollars à 1,830 milliard de dollars.
- Aux fins du calcul du versement selon la carte de pointage, le BPA de base réel a été ajusté pour exclure des gains immobiliers nets, la charge non récurrente de rémunération remaniée dont les droits sont immédiatement acquis inclus dans les charges diverses et la participation minoritaire dans TELUS International, conformément à la méthode utilisée pour déterminer les montants relatifs au seuil minimal, au rendement cible et au rendement extrapolé. En outre, le BPA de base a été normalisé pour exclure d'autres facteurs exogènes mineurs non récurrents. Par conséquent, le BPA de base est passé de 2,06 \$ à 2,49 \$.

Nous n'avons apporté aucun changement de fond aux composantes principales de la carte de pointage de la société (BPA, flux de trésorerie simples et certains paramètres opérationnels concernant le désabonnement, les nouveaux abonnés, l'excellence de l'expérience client et l'esprit d'équipe) au cours des dernières années. En revanche, ces paramètres sont de plus en plus difficiles à atteindre chaque année, les seuils de la carte de pointage de la société (résultant en un versement cible de 50 pour cent) étant généralement

fixés de sorte à dépasser les résultats réels de l'année précédente. De plus, nous évaluons les nouvelles cibles de la carte de pointage en les comparant aux résultats de l'année précédente pour nous assurer qu'il y a une amélioration considérable de la productivité d'une année à l'autre. Lorsque les cibles de 2016 ont été comparées au moyen de la carte de pointage de 2015 pour tenir compte de périodes de turbulence, le coefficient multiplicateur de la société était de 1,15 fois, tandis que le coefficient multiplicateur de la carte de pointage

de la société de 2015 était de 0,73 fois, ce qui indique clairement que les cibles de 2016 représentaient une hausse appréciable du rendement ciblé, soit de 58 pour cent d'un exercice à l'autre, en comparaison des résultats de 2015.

Depuis 2009, TELUS a en place une pratique courante selon laquelle le président du comité d'audit et le président du comité de la rémunération analysent les résultats de la carte de pointage de la société environ une semaine avant la tenue de leurs réunions trimestrielles respectives et procèdent à un rapprochement, par intégration proportionnelle, des mesures de la carte de pointage de la société et des résultats financiers trimestriels. Tout ajustement proposé aux résultats de cette carte de pointage à des fins de versement est soumis à cet examen annuel. En ce qui concerne l'approbation des ajustements à la carte de pointage de la société, le comité de la rémunération voulait adopter une approche équilibrée et équitable pour les employés, les résultats de cette carte ayant une incidence sur les primes de rendement annuel de tous les employés participant au programme.

Le comité a jugé bon d'exclure les incidences négatives et positives de certains événements qui ne pouvaient être prévus lors de la fixation des cibles ou qui découlaient de décisions stratégiques prises au courant de l'année par la haute direction en vue d'obtenir des avantages à long terme. Par conséquent, les résultats ont été normalisés, comme il est indiqué dans les notes au bas du tableau ci-dessus.

Le coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société détermine à hauteur de 80 pour cent la prime de rendement annuelle et les attributions d'UARHD de chaque membre de la haute direction. L'autre tranche de 20 pour cent est déterminée par le coefficient multiplicateur personnel. Le coefficient multiplicateur personnel et celui de la carte de pointage de la société pour 2016, de même que leur incidence sur la valeur des primes de rendement annuelles et des attributions d'UARHD (rémunération incitative à moyen terme) à tous les membres de la haute direction, sont résumés dans le tableau qui suit.

| | Coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société | Coefficient multiplicateur personnel | Prime attribuée en pourcentage du salaire de base | Attribution d'UARHD en pourcentage du salaire de base |
|---|--|--------------------------------------|---|---|
| Chef de la direction – Rendement cible | 1,00 | 1,00 | 60 % | 60 % |
| Chef de la direction – Rendement réel de 2016 | 0,80 | 1,80 | 49 % | 49 % |
| VPD – Rendement cible | 1,00 | 1,00 | 50 % | 50 % |
| VPD – Rendement moyen réel de 2016 | 0,80 | 1,12 | 36 % | 35 % |

La prime de rendement annuelle globale du chef de la direction a représenté 49 pour cent de son salaire, contre un rendement cible de 60 pour cent, alors que les primes de rendement annuelles globales de tous les VPD se sont situées dans une fourchette de 35 à 37 pour cent de leur salaire de base, contre un rendement cible de 50 pour cent. Les coefficients multiplicateurs personnels des VPD se sont situés dans une fourchette de 1,00 à 1,30 (1,12 en moyenne).

Chaque composante de la rémunération (primes de rendement annuelles, attributions d'UARHD et attributions d'options et d'UA) attribuée à chaque membre de la haute direction visé est décrite de manière plus détaillée ci-après.

Rémunération conditionnelle – Darren Entwistle, président et chef de la direction

Rendement personnel

Pour évaluer le rendement personnel de Darren en 2016, le conseil et le comité de la rémunération ont tenu compte des objectifs et des résultats de la société atteints, du leadership dont il a fait preuve et de tout autre facteur qu'ils jugeaient pertinent compte tenu du rendement de la société en 2016. Se reporter à la page 58 pour 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 de Darren.

Lorsqu'il examine les réalisations de la société, le comité de la rémunération passe en revue les ORP du chef de la direction. Ces paramètres stratégiques et opérationnels constituent les priorités personnelles du chef de la direction qui s'alignent sur notre orientation et nos impératifs stratégiques, nos priorités d'entreprise de 2016 et nos objectifs à long terme. Plusieurs de ces mesures sont à la fois propres à la société et fonction du secteur. Le chef de la direction se sert de ces paramètres (analogues à un plan opérationnel) pour faire rapport sur le rendement au comité de la rémunération, chaque trimestre, et il partage ces objectifs avec les membres de la haute direction individuellement selon leurs fonctions. Ces paramètres sont également liés aux cibles et aux cibles extrapolées et, comme les paramètres de la carte de pointage de la société, ils requièrent des améliorations d'une année à l'autre.

Comme il est mentionné précédemment, 80 pour cent de la prime et de l'attribution d'UARHD de Darren sont fondées sur la carte de pointage de la société. Le solde de 20 pour cent est fondé sur l'évaluation que le comité de la rémunération et le conseil font de son rendement personnel, lequel rendement, pour sa part, dépend de l'atteinte de ses ORP (les paramètres mentionnés ci-après) et de l'évaluation de son leadership et d'autres considérations stratégiques. Certains paramètres compris dans les ORP du chef de la direction étant, pour l'essentiel, de nature opérationnelle, ils sont très sensibles sur le plan commercial. Selon nous, la communication de certains de ces paramètres (représentant 30 pour cent de ses objectifs, sur une base pondérée) nuirait gravement à la société dans le secteur extrêmement concurrentiel dans lequel nous exerçons nos activités, ces paramètres comportant des renseignements inestimables pour nos concurrents relativement aux plans financiers, opérationnels et de commercialisation de la société pour 2016 et les années ultérieures. Ces paramètres concernent les économies découlant de mesures de réduction des coûts, les mesures de fiabilité du réseau à large bande et des systèmes, divers paramètres liés à nos programmes de déploiement de nos réseaux à fibre optique, les produits par client sur la durée de l'appareil et les produits tirés de TELUS Santé. La performance par rapport à ces paramètres non communiqués atteint ou dépasse la cible dans de nombreux cas. Nous nous prévalons d'une dispense offerte par la législation en valeurs mobilières applicable pour nous soustraire à l'obligation de communiquer certains de ces paramètres, car leur communication nuirait gravement aux intérêts de la société. Il est important de noter que les paramètres non communiqués ne représentent que trois pour cent, environ, de tous les facteurs (liés à la société ou personnels) utilisés pour déterminer la prime et l'attribution d'UARHD de Darren. Nous sommes en mesure de communiquer un sous-ensemble des résultats de Darren par rapport à ses ORP, comme il est indiqué dans le tableau qui suit, qui représente sur une base pondérée 70 pour cent de l'ensemble de ses ORP.

| Objectifs de rendement personnel du chef de la direction | Résultats de 2016 |
|---|--|
| Mobilisation des membres de l'équipe | Paramètre évaluant les mesures prises pour mobiliser pleinement les membres de l'équipe qui ne le sont pas encore. Le résultat n'atteint pas le seuil selon l'ORP |
| Probabilité que les clients recommandent TELUS | Paramètre calculant, dans les divers segments de notre clientèle, le pourcentage de la probabilité que les clients nous recommandent. Les résultats varient entre 67 et 79 pour cent et, une fois combinés, ils sont supérieurs au seuil, mais légèrement inférieurs à l'ORP |
| Produits moyens par appareil d'abonné (PMAA) tirés du service mobile | Le résultat de 64,89 \$, qui ne tient pas compte de l'effet de l'ajustement du solde d'ouverture du nombre d'abonnés aux services mobiles postpayés pour 2016, était bien au-dessus de la cible selon l'ORP, mais au-dessous de la cible extrapolée de 1,5 fois |
| Taux de croissance du PMAA tirés du service mobile : resserrement de l'écart par rapport aux concurrents ¹ | L'écart est au-dessus de la cible selon l'ORP, mais juste au-dessous de la cible extrapolée de 1,5 fois |
| Efficacité des frais d'acquisition/de fidélisation | Paramètre mesurant l'efficacité des frais d'acquisition/de fidélisation en pourcentage des produits sur la durée de l'appareil. Le résultat était légèrement inférieur au seuil selon l'ORP |
| Efficacité des frais d'acquisition/de fidélisation comparativement aux concurrents ¹ | Paramètre mesurant les frais d'acquisition/de fidélisation en pourcentage des produits tirés du réseau. Le résultat était supérieur à la cible selon l'ORP |
| Indice de déploiement du spectre | Indice mesurant le déploiement de notre réseau LTE. Le résultat était de 1,15, c'est-à-dire au-dessus de la cible selon l'ORP |
| Unités génératrices de produits (UGP) nets – services filaires | Résultat inférieur au seuil de l'ORP |
| Unités génératrices de produits (UGP) nets – services filaires comparativement aux concurrents ¹ | Notre part de nouvelles UGP nets – services filaires comparativement aux concurrents de 96 %, c'est-à-dire au-dessous du seuil selon l'ORP |
| Indice des ajouts nets de clients – soins de santé primaires | Indice mesurant la croissance de nos solutions en soins de santé primaires mesurant, notamment, les ajouts nets de médecins et de pharmacies, les fournisseurs de soins de santé complémentaires faisant des demandes de règlement en ligne, les utilisateurs d'Espace pharma, les utilisateurs de dossiers de santé personnels et les adhésions annuelles aux télésoins à domicile. Le résultat était de 0,54, c'est-à-dire au-dessus du seuil selon l'ORP, mais au-dessous de la cible |
| Indice de l'innovation en solutions de santé primaires | Indice mesurant le nombre d'établissements de fournisseurs de soins de santé abonnés aux services à fibre optique de TELUS, les étapes clés de la réalisation de projets, le nombre d'emplacements régionaux créés et le nombre de pharmacies payant les frais d'adhésion au service des ordonnances en ligne. Le résultat était de 0,63, c'est-à-dire au-dessus du seuil selon l'ORP, mais au-dessous de la cible |
| BAIIA ² par employé équivalent temps plein (ETP) et sous-traitant | Paramètre mesurant le total des coûts de la main-d'œuvre en pourcentage du BAIIA, excluant les coûts de restructuration et autres coûts. Le résultat était de 55,6 %, c'est-à-dire au-dessus du seuil selon l'ORP, mais au-dessous de la cible |
| Amélioration de la marge du BAIIA tiré des services filaires et mobiles comparativement aux concurrents (2016 comparée à 2015) ¹ | Notre marge du BAIIA s'est élevée à 36,7 %, permettant ainsi de réduire l'écart à 6,1 % par rapport à la marge moyenne des concurrents, ce qui se traduit par un coefficient multiplicateur de 2,00 fois, c'est-à-dire considérablement supérieur au seuil selon l'ORP |
| Indice de croissance rentable des solutions de troisième vague | Indice mesurant les revenus générés supplémentaires (comme les produits tirés des services Internet des objets pour consommateurs et entreprises, des ajouts nets aux services sans fil machine à machine et des améliorations et ajouts aux comptes de données). Le résultat enregistré était de 0,64, c'est-à-dire au-dessus du seuil selon l'ORP, mais au-dessous des cibles audacieuses |
| Taux de pénétration du service TELUS PureFibre | Indice mesurant les niveaux de pénétration comparativement aux cibles fixées pour le déploiement de la fibre optique dans nos territoires. Le résultat enregistré était de 1,31, c'est-à-dire au-dessus de la cible selon l'ORP. |

1 Ces mesures sont calculées après chaque trimestre écoulé pour en garantir la comparabilité avec l'information rendue publique de nos concurrents.

2 Le BAIIA n'a pas de signification normalisée prescrite par les IFRS de l'IASB. Nous avons publié des indications au sujet du BAIIA et l'avons inclus dans l'information présentée parce qu'il constitue une mesure clé utilisée pour évaluer le rendement consolidé ainsi que l'apport de nos deux secteurs. Pour obtenir une définition et une explication, se reporter à la rubrique 11 du rapport de gestion présenté dans le rapport annuel de TELUS de 2016. Aux fins du calcul du versement selon la carte de pointage de la société, le BAIIA exclut les gains immobiliers.

Les cibles des paramètres de rendement communiqués et non communiqués sont habituellement de plus en plus exigeantes chaque année, 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.

Versements en 2016

La prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD de Darren ont chacune été calculées selon les formules décrites aux pages 57 et 59. Se fondant sur le rendement de la société par rapport aux cibles et sur le leadership très efficace de Darren, le conseil, sur la recommandation du comité de retraite, lui a attribué une prime de rendement annuelle de 678 483 \$, correspondant à 49 pour cent de son salaire de base, et une attribution d'UARHD d'une valeur de 678 483 \$, correspondant à 49 pour cent de son salaire de base. Dans chaque cas, la cible était fixée à 60 pour cent. Son coefficient multiplicateur personnel a été établi à 1,80, contre 1,65 en 2015. Lorsqu'ils ont évalué son rendement personnel en 2016, le comité de la rémunération et le conseil ont tenu compte, outre ses résultats par rapport à ses ORP, sa vision, sa performance eu égard aux valeurs de TELUS en leadership, de l'esprit de décision et du leadership qu'il a démontré pour i) faire face à la vive concurrence et au ralentissement économique au Canada, surtout en Alberta et dégager d'excellents résultats tirés de nos services mobiles et filaires, ii) accélérer et mettre en œuvre des programmes de dépenses d'investissement pour le déploiement des réseaux mobiles et à large bande, iii) assurer notre position de chef de file en services mobiles et en bon nombre de résultats d'exploitation, comme le taux de fidélisation et les produits par client sur la durée de l'appareil, iv) mener à bien des mesures avantageuses pour l'actionnaire, des programmes d'efficacité opérationnelle et concrétiser notre volonté d'accorder la priorité aux clients comme le prouvent notre taux de fidélisation et le nombre de plaintes de clients contre des fournisseurs nationaux de loin le plus faible selon le rapport annuel du Commissaire aux plaintes relatives aux services de télécommunications, v) conclure des conventions collectives pluriannuelles avec nos trois principaux syndicats, assurant stabilité et sécurité pour l'entreprise et les membres de l'équipe et vi) conclure un accord avec Baring Asia pour l'acquisition d'une participation de 35 pour cent dans TELUS International. Ces réalisations auront une incidence sur le rendement de la société en 2017 et par la suite. La valeur de l'attribution d'UARHD était égale à la prime de rendement annuelle puisque le cours de l'action de la société a augmenté durant l'année de référence 2016. Compte tenu de la participation en actions de Darren, le comité de la rémunération a recommandé, et le conseil a approuvé, le paiement intégral en espèces de son attribution d'UARHD à l'égard de l'année de référence 2016 et, par conséquent, aucune UARHD additionnelle ne lui a été attribuée. Sa prime a diminué légèrement par rapport à 2015, de un pour cent, en raison de la réduction du fonds de la prime de rendement. Toutefois, son attribution d'UARHD a augmenté de cinq pour cent, en raison de la hausse de son coefficient multiplicateur personnel et du coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société, et du fait que les attributions d'UARHD n'ont pas été actualisées comme en 2015 à cause de la baisse du cours de l'action enregistrée en 2015.

Utilisant le MRVA, le conseil a évalué que le rendement et le potentiel personnels de Darren s'inscrivaient dans les deux premières catégories – joueur clé/ressource essentielle (pointage entre 16 et 20 selon le MRVA). Compte tenu du rendement de la société en 2016 et du leadership exceptionnel de Darren, comme il est décrit précédemment, le conseil lui a attribué des ILT totalisant 9,5 millions de dollars, dont 50 pour cent sous forme d'UAI acquises sur une période de trois ans et 50 pour cent sous forme d'UAI conditionnelles au rendement, sous réserve des critères liés au rendement présentés à la page 60. L'attribution d'ILT pour 2016 a dépassé de 100 000 \$ le montant qui lui avait été attribué l'an dernier. L'attribution d'ILT de Darren lui a été accordée en partie en reconnaissance du rôle de premier plan qu'il a joué dans l'évolution de TELUS International au cours des 11 dernières années, faisant d'elle un des principaux fournisseurs mondiaux de service à la clientèle, de services de TI et de services d'impartition de processus d'affaires à des chefs de file notamment dans les secteurs des télécommunications, des services publics, de la haute technologie, du jeu et des finances. TELUS International compte maintenant dans son équipe plus de 25 000 membres répartis au Canada, aux États-Unis, en Europe, en Amérique centrale et en

Asie qui servent les clients dans plus de 35 langues. Elle souligne également le rôle déterminant de Darren dans la mise au point de la stratégie menant à la conclusion de l'accord entre Baring Asia et TELUS International. Cet accord permettra à TELUS International de tirer profit de l'importante présence de Baring Asia en Asie et de bénéficier de son expérience et de son réseau internationaux pour étendre davantage ses activités internationales dans les années à venir. Mais surtout, grâce à cette transaction, la valeur de TELUS International s'est établie à 1,2 milliard de dollars, hausse considérable par rapport au multiple d'évaluation de nos services mobiles et filaires. Cet accord permet à TELUS d'investir le produit d'environ 600 millions de dollars dans l'expansion et le développement de nos réseaux large bande. L'évolution de TELUS International et cet accord créent une valeur appréciable pour les actionnaires de TELUS.

En fonction de l'évaluation décrite ci-dessus, la rémunération directe totale (salaire de base + prime annuelle en espèces + attributions sous forme d'UARHD + attributions sous forme d'UAI/d'options) de Darren le place au-dessus du 75^e centile du marché. Voir la comparaison entre la rémunération directe totale du chef de la direction pour 2016 et les années précédentes à la page 51.

De plus, comme il est indiqué à la page 46, le comité de la rémunération a comparé la rémunération de Darren avec la rémunération du membre de la haute direction visé qui vient au deuxième rang des plus élevées, et a déterminé que la rémunération de Darren n'était pas quatre fois supérieure à cette rémunération. Le comité de la rémunération est d'avis que ce ratio permet de faire en sorte que la rémunération du chef de la direction et la structure générale de notre programme de rémunération dans son ensemble demeurent raisonnables, en plus d'établir à un niveau approprié la rémunération du membre de la haute direction visé qui vient au deuxième rang des plus élevées. De plus, ce ratio est conforme à notre plan de relève, car il contribue à nous assurer d'un successeur potentiel occupant des fonctions suffisamment vastes et variées et faisant preuve du jugement d'un chef.

Rémunération conditionnelle – Doug French, Josh Blair, Eros Spadotto et David Fuller

Rendement personnel

Le rendement personnel de chaque membre de la haute direction a été mesuré en fonction de l'ampleur de l'apport de son unité d'affaires au rendement de la société et du leadership dont il a fait preuve, selon l'évaluation du chef de la direction.

Comme il est mentionné précédemment, 80 pour cent de la prime et de l'attribution d'UARHD d'un membre de la haute direction sont fondées sur la carte de pointage de la société. Le solde de 20 pour cent est fondé sur l'évaluation que le chef de la direction et le comité de la rémunération font du rendement personnel du membre de la haute direction, lequel rendement, pour sa part, dépend de l'atteinte des ORP du membre de la haute direction ainsi que de l'évaluation de son leadership et d'autres considérations stratégiques. Quelques-uns de ces paramètres servant à évaluer le rendement personnel sont très névralgiques et ne sont pas communiqués. Ils représentent une faible proportion et varient d'une personne à l'autre au chapitre du pourcentage des facteurs liés à la société et de tous les facteurs personnels utilisés pour déterminer la prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD. Dans le cadre de leurs ORP, les membres de la haute direction visés partagent les mêmes paramètres opérationnels de 2016 faisant partie des ORP du chef de la direction. Les pourcentages des paramètres opérationnels partagés avec le chef de la direction sont présentés dans le tableau ci-après. Se reporter à la rubrique *Rémunération conditionnelle – Darren Entwistle* (page 68) pour une description de l'évaluation du rendement personnel au moyen de ces paramètres. Se reporter à la page 69 pour une description de la fixation des cibles communiquées et non communiquées ainsi que leur degré de difficulté.

Versements en 2016

La prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD de chaque membre de la haute direction a été calculée selon la formule décrite aux pages 57 et 59. Se fondant sur le rendement de la société par rapport aux cibles selon les résultats de la carte de pointage de la société, ainsi que sur le rendement personnel réel et le leadership, le comité de la rémunération a approuvé les primes de rendement annuelles et les attributions d'UARHD indiquées ci-après, qui ont toutes été inférieures au montant cible correspondant à 50 pour cent du salaire de base. Utilisant le MRVA, le chef de la direction, avec l'approbation du comité de la rémunération, a évalué le rendement et le potentiel personnels de chaque membre de la haute direction. C'est la raison pour laquelle le comité

de la rémunération leur a attribué (en fonction du rendement) des ILT allant de 2 à 3,5 millions de dollars, dont 50 pour cent sous forme d'UAI acquises sur une période de trois ans et 50 pour cent sous forme d'UAI conditionnelles au rendement, sous réserve des critères liés au rendement présentés à la page 60. Dans le cas de Josh, une partie de l'attribution d'ILT le récompense pour son rôle déterminant dans la négociation et la conclusion de l'accord avec Baring Asia par lequel la valeur de TELUS International s'est appréciée pour s'établir à 1,2 milliard de dollars. Ces attributions placent les membres de la haute direction aux centiles relatifs du marché pour la rémunération directe totale (salaire de base + prime annuelle en espèces + attributions sous forme d'UARHD + attributions sous forme d'UAI/d'options) indiqués ci-après.

| | Doug French VPD et chef des services financiers | Josh Blair, chef des affaires de l'entreprise; VPD, TELUS Santé; président, Solutions d'affaires, Ouest du Canada; et président du conseil, TELUS International | Eros Spadotto VPD, Stratégie de technologie | David Fuller VPD et président, Solutions consommateurs et Solutions aux PME de TELUS |
|---|---|---|---|---|
| Pourcentage du rendement personnel (pondération) | 20 % | 20 % | 20 % | 20 % |
| Pourcentage des paramètres non communiqués | 4 % | 3 % | 3 % | 3 % |
| Pourcentage des paramètres partagés avec le chef de la direction | 55 % | 90 % | 70 % | 80 % |
| Prime de rendement | 151 568 \$ | 235 207 \$ | 212 180 \$ | 209 970 \$ |
| en pourcentage du salaire de base (cible) | 50 % | 50 % | 50 % | 50 % |
| en pourcentage du salaire de base (réel) | 35 % | 36 % | 35 % | 35 % |
| Unités d'actions liées au rendement de la haute direction | 124 843 \$ | 235 207 \$ | 212 180 \$ | 209 970 \$ |
| en pourcentage du salaire de base (cible) | 50 % | 50 % | 50 % | 50 % |
| en pourcentage du salaire de base (réel) | 29 % | 36 % | 35 % | 35 % |
| Rendement (selon le MRVA) | Dans les deux premières catégories | Dans les deux premières catégories | Dans les deux premières catégories | Dans les deux premières catégories |
| Mesures incitatives à long terme ¹ | 2 100 000 \$ | 3 500 000 \$ | 2 000 000 \$ | 2 000 000 \$ |
| Rémunération directe totale par rapport au marché | Au-dessus du 50 ^e centile | Au-dessus du 75 ^e centile | Au-dessus du 75 ^e centile | Au-dessus du 75 ^e centile |

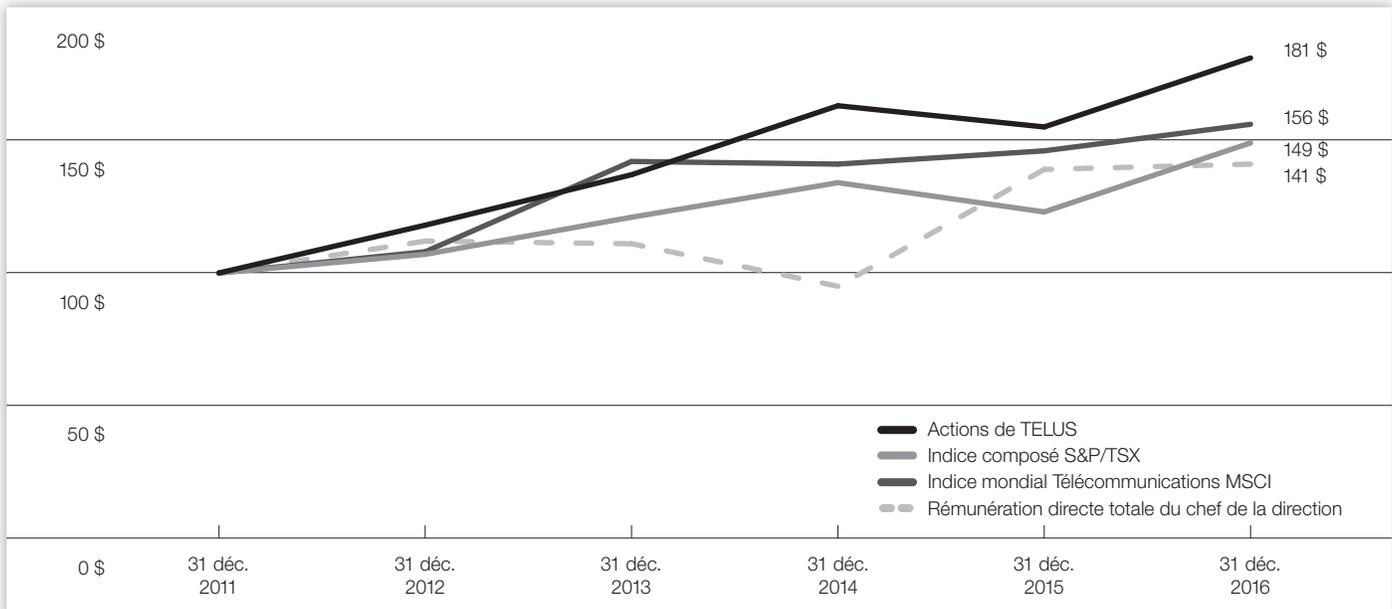
1 Ces attributions sont composées à 50 pour cent d'UAI acquises en fonction du temps et à 50 pour cent d'UAI conditionnelles au rendement.

Rémunération conditionnelle – John Gossling, ancien VPD et chef de la direction

Pour de l'information sur la rémunération de John en 2016, se reporter à la page 76.

Graphique du rendement et rémunération du chef de la direction

Le graphique suivant compare l'évolution annuelle du rendement pour l'actionnaire cumulatif total des actions de TELUS avec le rendement cumulatif total de l'indice composé S&P/TSX et avec le rendement cumulatif de l'indice mondial Télécommunications MSCI. Ce dernier indice est composé des titres de sociétés classées dans le secteur des télécommunications d'après le Global Industry Classification Standard (GICS) de 23 pays où les marchés sont développés. Le graphique illustre les variations au cours des cinq dernières années d'un placement de 100 \$ effectué le 31 décembre 2011, compte tenu du réinvestissement des dividendes. Nous avons également fait des ajustements pour tenir compte du fractionnement des actions de TELUS à raison de deux pour une qui a pris effet le 16 avril 2013. De plus, le graphique indique le taux de croissance de la rémunération directe totale du chef de la direction sur la même période de cinq ans qui est indexé à 100 \$ au 31 décembre 2011.



| Placement | 31 déc. 2011 | 31 déc. 2012 | 31 déc. 2013 | 31 déc. 2014 | 31 déc. 2015 | 31 déc. 2016 |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Actions de TELUS | 100 \$ | 118 \$ | 137 \$ | 163 \$ | 155 \$ | 181 \$ |
| Indice composé S&P/TSX | 100 \$ | 107 \$ | 121 \$ | 134 \$ | 123 \$ | 149 \$ |
| Indice mondial Télécommunications MSCI | 100 \$ | 108 \$ | 142 \$ | 141 \$ | 146 \$ | 156 \$ |
| Rémunération directe totale du chef de la direction | 100 \$ | 112 \$ | 111 \$ | 95 \$ | 139 \$ | 141 \$ |

Compte tenu du lien direct entre les divers éléments du rendement et les calculs et les attributions de la rémunération conditionnelle, de la pondération importante de la rémunération incitative à base d'actions dans la composition de la rémunération des membres de la haute direction et de la méthode de calcul des attributions d'UARHD, la rémunération des membres de la haute direction de TELUS est conçue pour refléter les inducteurs de rendement qui devraient entraîner des variations connexes sur le rendement pour les actionnaires.

Comme il est indiqué dans le graphique et le tableau qui précèdent, au cours des cinq derniers exercices (de 2012 à 2016 inclusivement), le rendement des actions de TELUS a fortement surpassé celui de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice mondial Télécommunications MSCI. En effet, sur cinq ans, depuis le 31 décembre 2011, le rendement total pour l'actionnaire de TELUS s'est élevé à 81 pour cent, comparativement à 56 pour cent dans le cas de l'indice mondial Télécommunications MSCI, représentant des compagnies de téléphone titulaires mondiales, et à 49 pour cent dans le cas de l'indice composé S&P/TSX. La rémunération directe totale du chef

de la direction, pour sa part, a augmenté de 41 pour cent au cours de la même période. La progression de la rémunération directe totale du chef de la direction a été uniformément inférieure à celle du rendement total de TELUS et généralement inférieure à celle des autres indices (sauf en 2015). La progression de la rémunération directe totale des membres de la haute direction visés a été uniformément inférieure à celle du rendement total de TELUS et généralement inférieure à celle des autres indices (sauf en 2013). Au cours de la période de cinq ans, la rémunération directe totale versée aux membres de la haute direction visés a augmenté de 44 pour cent, soit beaucoup moins que le rendement total pour l'actionnaire de 81 pour cent. L'augmentation de la rémunération des membres de la haute direction visés s'explique en partie par le fait qu'au cours de cette période de cinq ans, plusieurs personnes qui étaient chargées de diverses fonctions et dont le niveau de responsabilité variait étaient considérées comme des membres de la haute direction visés. Cette situation résultait également des responsabilités individuelles accrues qu'ils ont assumées au fil du temps.

Politique de récupération

Le conseil a approuvé une politique de récupération qui a pris effet le 1^{er} janvier 2013 et qui permet à la société de récupérer ou d'annuler une rémunération incitative ou différée accordée à un membre de la haute direction dans certaines circonstances lorsque i) une déclaration fautive ou trompeuse importante ou une erreur importante ont donné lieu à un retraitement des états financiers de la société, ii) qu'un membre de la haute direction aurait reçu une rémunération incitative inférieure si elle avait été établie en fonction de l'information financière retraitée et que iii) 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. Fait à noter, la société n'a pas eu à récupérer de la rémunération aux termes de la politique depuis que cette dernière est en place et elle 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.

Exigences concernant l'actionnariat

Les exigences concernant l'actionnariat des membres de notre haute direction sont en place 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, selon les cibles qui correspondent à leur poste. Il s'agit d'une exigence plus sévère que la pratique courante du marché, étant donné que TELUS n'inclut pas les options, les UARHD ni les UAI lorsqu'il s'agit d'établir si la cible a été atteinte. 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 la société et son succès futur.

| Lignes directrices concernant l'actionnariat (excluant les options, les UARHD et les UAI) | |
|---|----------------------------------|
| Chef de la direction | 7 fois le salaire de base annuel |
| VPD | 3 fois le salaire de base annuel |

Les exigences concernant l'actionnariat ont été atteintes par trois membres de la haute direction visés en 2016 (Darren Entwistle, Josh Blair et Eros Spadotto). Les autres membres de la haute direction visés se rapprochent de leurs cibles d'actionnariat; ils disposent de cinq ans à compter de la date de leur nomination pour atteindre cette cible.

Nous exigeons aussi qu'un membre de la haute direction qui ne répond pas à l'exigence concernant l'actionnariat reçoive 50 pour cent de sa rémunération participative nette (après impôt) sous forme d'actions avant que les droits sur les attributions lui soient acquis, à moins d'utiliser un

autre moyen pour respecter cette exigence. De plus, le membre de la haute direction doit conserver les actions tant qu'il n'a pas atteint cette exigence.

En outre, un membre de la haute direction qui prend sa retraite après le 1^{er} janvier 2013 doit conserver, un an après son départ à la retraite, un nombre d'actions correspondant au nombre requis par l'exigence concernant l'actionnariat.

Pour favoriser davantage l'harmonisation de 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 UARHD, les UARD et les UAI) | |
|---|--|
| Premiers vice-présidents | 75 % du salaire de base, à atteindre en quatre ans |
| Vice-présidents | 50 % du salaire de base, à atteindre en quatre ans |
| Directeurs | 25 % du salaire de base, à atteindre en cinq ans |

En contrepartie de leur participation volontaire, les directeurs sont admissibles aux attributions annuelles d'unités d'actions incessibles 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 s'échelonnent entre 10 000 \$ par année, dans le cas de directeurs, et 50 000 \$ par année, dans le cas de premiers vice-présidents. Les attributions réelles aux directeurs individuels sont ajustées à la hausse ou à la baisse par rapport à leur cible en fonction de leurs coefficients multiplicateurs pondérés du rendement de la société et du rendement personnel pour l'année de référence, de la même manière que leur prime de rendement annuelle est ajustée. 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 au maximum du montant cible, dans le cas d'un rendement exceptionnel (avec une moyenne d'environ 100 pour cent). Les UARD sont attribuées selon le plan d'unités d'actions liées au rendement et sont essentiellement similaires aux UARHD, sauf que les attributions d'UARD 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'actionnariat dans les délais requis ou s'ils ne les maintiennent pas par la suite, ils ne sont pas admissibles aux attributions d'UARD, tant qu'ils n'ont pas atteint les cibles d'actionnariat pertinentes.

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, UAI, mais à l'exclusion des options) que détenait chacun des membres de la haute direction visés au 31 décembre 2016 (comme le montre le *Tableau récapitulatif de la rémunération* aux pages 75 et 76). Il présente aussi le total de ses avoirs par rapport à son salaire de base en fin d'exercice relativement aux exigences concernant l'actionnariat décrites précédemment.

| Nom | Total des actions ¹ | Valeur des actions ² (\$) | Total des UARHD/ UAI ¹ | Valeur des UARHD/ UAI ² (\$) | Total des capitaux propres (actions/ UARHD/ UAI) ¹ | Valeur du total des capitaux propres ² (\$) | Salaire de base (\$) | Valeur du total des capitaux propres par rapport au salaire de base ³ | Valeur des avoirs en actions ⁴ par rapport au salaire de base ³ |
|------------------|--------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|---|---|--|----------------------|--|---|
| Darren Entwistle | 249 133 | 10 650 436 | 388 931 | 16 626 800 | 638 064 | 27 277 236 | 1 375 000 | 19,8 | 7,7 |
| Doug French | 4 730 | 202 208 | 33 426 | 1 428 962 | 38 156 | 1 631 170 | 500 000 | 3,3 | 0,4 ⁵ |
| Josh Blair | 170 020 | 7 268 355 | 114 468 | 4 893 507 | 284 488 | 12 161 862 | 650 000 | 18,7 | 11,2 |
| Eros Spadotto | 65 815 | 2 813 591 | 106 018 | 4 532 270 | 171 833 | 7 345 861 | 600 000 | 12,2 | 4,7 |
| David Fuller | 33 605 | 1 436 614 | 100 583 | 4 299 923 | 134 188 | 5 736 537 | 600 000 | 9,6 | 2,4 ⁵ |

1 Excluant toutes les options et actions pouvant être acquises par un membre de la haute direction en 2017 en paiement d'UARHD qui lui ont été acquises en 2016.

2 Le 31 décembre 2016, le cours de clôture des actions à la Bourse de Toronto s'élevait à 42,75 \$.

3 Salaire de base annualisé, et non pas salaire établi au pro rata.

4 Excluant les options, les UAI et les UARHD, selon les exigences rigoureuses de TELUS.

5 Doug dispose d'un délai jusqu'en 2022 et Dave, jusqu'en 2020, pour satisfaire à l'exigence concernant l'actionnariat de trois fois son salaire de base.

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 de la société et ainsi accroître la valeur de la société pour ses actionnaires. Nous croyons aussi que la conception de notre programme de rémunération de la haute direction favorise une prise de risque adéquate.

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

John Lacey (président)

Stockwell Day

Micheline Bouchard

Mary Jo Haddad

Ray Chan



Survol de la rémunération de la haute direction

Tableau récapitulatif de la rémunération

| (\$) | Darren Entwistle ¹ Président et chef de la direction | | | Doug French ² Vice-président à la direction (VPD) et chef des services financiers | | | Josh Blair Chef des affaires de l'entreprise; VPD, TELUS Santé; président, Solutions d'affaires, Ouest du Canada; et président du conseil, TELUS International | | |
|--|--|-------------------------|------------------------|--|------------------|----------------|--|------------------|------------------|
| | 2016 | 2015 | 2014 | 2016 | 2015 | 2014 | 2016 | 2015 | 2014 |
| Exercice | | | | | | | | | |
| Salaires | 1 375 000 | 1 375 000 | 1 375 000 | 431 096 | 306 301 | 273 334 | 650 000 | 637 500 | 600 000 |
| Attributions fondées sur des actions ³ | 10 178 483 ⁴ | 10 043 729 ⁴ | 6 794 017 ⁴ | 2 224 843 | 692 108 | 268 342 | 3 735 207 | 2 424 223 | 2 372 811 |
| Attributions fondées sur des options | – | – | – | – | – | – | – | – | – |
| Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres | | | | | | | | | |
| – Plans incitatifs annuels | 678 483 | 683 349 | 794 017 | 151 568 | 116 225 | 118 110 | 235 207 | 238 023 | 272 811 |
| – Plans incitatifs à long terme | s.o. | s.o. | s.o. | s.o. | s.o. | s.o. | s.o. | s.o. | s.o. |
| Valeur de la rente de retraite | 584 000 | 341 000 | 225 000 | 248 000 | s.o. | s.o. | 145 000 | 477 000 | 566 000 |
| Autre rémunération ^{5,6} | 89 365 | 89 218 | 89 218 | – | – | – | 2 065 | 1 918 | 1 918 |
| Rémunération totale | 12 905 331 | 12 532 296 | 9 277 252 | 3 055 507 | 1 114 634 | 659 786 | 4 767 479 | 3 778 664 | 3 813 540 |

- Les montants de 2015 tiennent compte de la rémunération de Darren à titre de président-directeur du conseil, du 1^{er} janvier 2015 au 9 août 2015, et à titre de chef de la direction, du 10 août 2015 jusqu'à la fin de l'année 2015. Les montants de 2014 tiennent compte de la rémunération de Darren à titre de chef de la direction, du 1^{er} janvier 2014 au 7 mai 2014, et à titre de président-directeur du conseil, du 8 mai 2014 au 31 décembre 2014. Les attributions fondées sur des actions de Darren englobent son attribution de renégociation de contrat de 2,7 millions de dollars, étant donné qu'il a accepté de reprendre ses fonctions de chef de la direction et de faire des concessions dans son nouveau contrat de travail à titre de chef de la direction. L'attribution des unités d'actions incessibles (UAI) acquises en fonction du temps qui était fondée sur un cours de l'action de 40,84 \$, a été effectuée le 17 novembre 2015. Les attributions fondées sur des actions pour 2015 font état de ce montant, en plus de son attribution d'ILT annuelle de 6,7 millions de dollars.
- Doug French n'était pas membre de la direction en 2014 et en 2015; par conséquent, les sommes indiquées dans ces colonnes correspondent à la rémunération qu'il a reçue pour ses fonctions précédentes. Ses attributions fondées sur des actions pour 2014 et 2015 consistaient en des UAI et des UARHD acquises en un peu moins de trois ans. Avant 2017, Doug ne participait pas au régime de retraite agréé à prestations déterminées à l'intention des membres de la haute direction ou au régime de retraite complémentaire (RRC). Il participait à un régime de retraite à cotisations déterminées.
- La valeur des attributions fondées sur des actions (UARHD et UAI) dans le tableau qui précède est déterminée en fonction du rendement du membre de la haute direction. Par conséquent, les attributions d'un exercice donné sont accordées au début de l'exercice suivant. Les attributions ont été accordées selon un montant en dollars par le comité de la rémunération et le conseil. Pour 2016, les montants en dollars des UAI et des UARHD ont été fixés par le conseil le 7 février 2017, et les unités ont été attribuées le 24 février 2017. Ces montants ont été convertis en UAI ou en UARHD, selon une formule prévue dans les plans applicables. Ainsi, le nombre d'UARHD établi correspond au montant en dollars accordé divisé par le cours moyen pondéré des actions à la Bourse de Toronto 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. Les UARHD attribuées le 24 février 2017 se sont vu accorder une valeur de 42,64 \$, ce qui correspond à la juste valeur comptable. Le nombre d'UAI établi correspond au montant en dollars accordé divisé par le cours moyen pondéré des actions à la Bourse de Toronto pendant les cinq jours de bourse précédant le 24 février 2017. Ces UAI se sont vu accorder une valeur de 43,83 \$, ce qui correspond à la juste valeur comptable des UAI acquises en fonction du temps (ce qui représentait 50 pour cent de la valeur d'attribution nominale des UAI) et de la partie des UAI conditionnelles au rendement en fonction du total des connexions clients (ce qui représentait 12,5 pour cent de la valeur d'attribution nominale), en supposant un coefficient multiplicateur égal à la cible. La juste valeur comptable de la partie des UAI conditionnelles au rendement fondées sur le RTA relatif (ce qui représentait 37,5 pour cent de la valeur d'attribution nominale des UAI) correspondait à une estimation tenant compte d'un paiement variable, établie en ayant recours à la méthode de Monte-Carlo.
- Les sommes indiquées pour Darren comprennent les UARHD attribuées en espèces.
- Les avantages indirects de tous les membres de la haute direction visés, sauf Darren, ont totalisé moins de 50 000 \$. Dans le cas de Darren, le montant déclaré comprend également une indemnité pour véhicule de 40 800 \$, une couverture médicale améliorée pour sa famille de 35 000 \$ et un compte d'avantages indirects flexibles annuels.
- Pour 2016, tous les membres de la haute direction visés, mis à part Doug French, ont reçu des concessions de télécommunications; les montants majorés (aux fins des taxes applicables) sont compris dans les montants indiqués.

Tableau récapitulatif de la rémunération (suite)

| (\$) Exercice | Eros Spadotto VPD, Stratégie de technologie | | | David Fuller VPD et président, Solutions consommateurs et Solutions aux PME | | | John Gossling ¹ Ancien chef des services financiers et VPD | | |
|--|--|------------------|------------------|--|------------------|-------------------|---|------------------|------------------|
| | 2016 | 2015 | 2014 | 2016 | 2015 | 2014 ² | 2016 | 2015 | 2014 |
| Salaire | 600 000 | 587 500 | 550 000 | 593 750 | 569 384 | 498 904 | 326 776 | 575 000 | 568 750 |
| Attributions fondées sur des actions ³ | 2 212 180 | 2 196 606 | 2 233 534 | 2 209 970 | 2 192 974 | 2 374 825 | – | 1 189 969 | 1 235 458 |
| Attributions fondées sur des options | – | – | – | – | – | – | – | – | – |
| Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres | | | | | | | | | |
| – Plans incitatifs annuels | 212 180 | 208 707 | 233 534 | 209 970 | 204 851 | 214 377 | – | 201 661 | 235 458 |
| – Plans incitatifs à long terme | s.o. | s.o. | s.o. | s.o. | s.o. | s.o. | s.o. | s.o. | s.o. |
| Valeur de la rente de retraite | 20 000 | 275 000 | 61 000 | 230 000 | 1 605 000 | s.o. | 71 000 | 302 000 | 251 000 |
| Autre rémunération ⁴ | 3 873 | 3 566 | 3 566 | 3 873 | 3 566 | 2 325 | 1 048 | 1 918 | 1 918 |
| Rémunération totale | 3 048 233 | 3 271 379 | 3 081 634 | 3 247 563 | 4 575 775 | 3 090 431 | 398 824 | 2 270 548 | 2 292 584 |

1 La rémunération indiquée pour John en 2016 correspond à sa rémunération jusqu'à sa démission en date du 16 mai 2016, à l'exclusion de son salaire de base qui lui a été versé jusqu'au 27 juillet 2016, conformément aux dispositions de son contrat de travail.

2 David n'était pas membre de la direction en 2014. Par conséquent, les chiffres de cette colonne font état de sa rémunération dans le cadre de ses fonctions précédentes. Ses attributions fondées sur des actions en 2014 consistent en UAI et en UARD, qui sont toutes les deux acquises après une période légèrement inférieure à trois ans. Avant 2015, David ne participait ni au RRC ni au régime de retraite agréé à prestations déterminées à l'intention des membres de la haute direction. Il participait à un régime de retraite à cotisations déterminées.

3 La valeur des attributions fondées sur des actions (UARHD et UAI) dans le tableau qui précède est déterminée en fonction du rendement du membre de la haute direction. Par conséquent, les attributions d'un exercice donné sont accordées au début de l'exercice suivant. Pour 2016, les montants en dollars des UAI et des UARHD ont été fixés par le conseil le 7 février 2017, et les unités ont été attribuées le 24 février 2017. Ces montants ont été convertis en UAI ou en UARHD, selon une formule prévue dans les plans applicables. Ainsi, le nombre d'UARHD établi correspond au montant en dollars accordé divisé par le cours moyen pondéré des actions à la Bourse de Toronto 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. Les UARHD attribuées le 24 février 2017 se sont vu accorder une valeur de 42,64 \$, ce qui correspond à la juste valeur comptable. Le nombre d'UAI établi correspond au montant en dollars accordé divisé par le cours moyen pondéré des actions à la Bourse de Toronto pendant les cinq jours de bourse précédant le 24 février 2017. Ces UAI se sont vu accorder une valeur de 43,83 \$, ce qui correspond à la juste valeur comptable des UAI acquises en fonction du temps (ce qui représentait 50 pour cent de la valeur d'attribution nominale des UAI) et de la partie des UAI conditionnelles au rendement en fonction du total des connexions clients (ce qui représentait 12,5 pour cent de la valeur d'attribution nominale), en supposant un coefficient multiplicateur égal à la cible. La juste valeur comptable de la partie des UAI conditionnelles au rendement fondées sur le RTA relatif (ce qui représentait 37,5 pour cent de la valeur d'attribution nominale des UAI) correspondait à une estimation tenant compte d'un paiement variable, établie en ayant recours à la méthode de Monte-Carlo.

4 Pour 2016, tous les membres de la haute direction visés ont reçu des concessions de télécommunications; les montants majorés (aux fins des taxes applicables) sont compris dans les montants indiqués. Les avantages indirects de tous les membres de la haute direction visés, sauf Darren, ont totalisé moins de 50 000 \$.

Attributions au titre des plans incitatifs

Au 31 décembre 2016, aucun des membres de la haute direction visés ne détenait des attributions d'options en cours. Le tableau suivant récapitule toutes les attributions fondées sur des actions en cours au 31 décembre 2016 pour chacun d'eux.

| 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 ² (\$) |
| Darren Entwistle | 388 931 | 16 626 800 | – |
| Doug French | 33 426 | 1 428 962 | – |
| Josh Blair | 114 468 | 4 893 507 | 184 708 |
| Eros Spadotto | 106 018 | 4 532 270 | 159 855 |
| David Fuller | 100 583 | 4 299 923 | 126 020 |

1 Comprend les dividendes réinvestis ou les équivalents de dividende.

2 Le 31 décembre 2016, le cours de clôture des actions à la Bourse de Toronto était de 42,75 \$.

Le tableau suivant récapitule la valeur de toutes les attributions fondées sur des actions acquises ou gagnées par chacun des membres de la haute direction visés durant l'exercice 2016. 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 de la page 91 à la page 92.

| 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 | 8 041 800 | 678 483 |
| Doug French | 345 787 | 151 568 |
| Josh Blair | 2 531 797 | 235 207 |
| Eros Spadotto | 2 379 284 | 212 180 |
| David Fuller | 1 207 264 | 209 970 |

1 Les montants tiennent compte du dernier tiers des UARHD attribuées en 2014 qui ont été acquises le 15 novembre 2016 au prix de 42,18 \$; des UAI et du dernier tiers des UARD attribuées en 2014 qui ont été acquises le 20 novembre 2016 au prix de 41,58 \$; du deuxième tiers des UARD attribuées en 2015 et du premier tiers des UARD attribuées en 2016 qui ont été acquises le 20 novembre 2016 au prix d'attribution de 41,58 \$; du deuxième tiers des UARHD attribuées en 2015 et du premier tiers des UARHD attribuées en 2016 qui ont été acquises le 31 décembre au prix d'attribution de 42,77 \$.

Calcul du versement aux membres de la haute direction visés des UAI et acquises en 2016 (attribuées en février 2014)

En 2016, la première tranche des UAI conditionnelles au rendement attribuées en 2014 et reposant sur le rendement de 2013 a été acquise. Les critères des attributions conditionnelles au rendement sont décrits dans la circulaire de TELUS de 2014. Les résultats enregistrés et les facteurs de versement de ces UAI sont donnés dans le tableau suivant.

| Mesure | Résultat (au 30 septembre 2016) | Facteur de versement |
|---|--|----------------------|
| RTA relatif | TELUS était au 67 ^e centile comparativement aux compagnies de téléphone titulaires composant l'indice mondial Télécommunications MSCI | 106,67 % |
| Total des connexions clients ¹ | 14 043 686 connexions clients | 71,8 % |

1 Tient compte des lignes d'accès au réseau résidentielles et d'affaires du service filaire, du service mobile, du service Internet et des connexions de TELUS TV.

Avantages sociaux et indirects

Comme il est mentionné à la page 54, 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. Tous les frais connexes devant être déclarés à l'égard des membres de la haute direction visés figurent dans le *Tableau récapitulatif de la rémunération* aux pages 75 et 76.

L'utilisation des avantages indirects est limitée aux membres de la haute direction. Nous avons adopté diverses politiques concernant leur utilisation, que le comité de la rémunération examine régulièrement afin de s'assurer que ces avantages indirects 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). De plus, nous offrons aux membres de la haute direction (et à tous nos employés) la possibilité d'acheter des actions de TELUS au moyen de retenues sur salaire régulières, que la société soutient 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.

Régime de retraite de TELUS

Prestations du régime de retraite de TELUS

Les membres de la haute direction visés participent au programme de retraite à prestations déterminées de la société. Dans le cas des membres de la haute direction visés, sauf Doug French, 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 membres de la haute direction retraités en sus du revenu de retraite qu'ils tirent des régimes de retraite agréés. Le RRC complète les prestations du régime de retraite agréé en procurant aux membres de la haute direction visés participants une prestation totale à la retraite qui correspond à deux pour cent de la rémunération moyenne ouvrant droit à pension des trois années consécutives durant lesquelles leur 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. En outre, David Fuller recevra une prestation de retraite tirée du régime de retraite agréé à cotisations déterminées (CD).

Jusqu'au 31 décembre 2016, Doug participait à un régime de retraite agréé à CD et au régime à CD complémentaire. Le régime à CD complémentaire complète un régime agréé à CD en procurant une prestation à la retraite qui correspond à deux pour cent de la rémunération moyenne ouvrant droit à pension des trois années consécutives durant lesquelles la rémunération de la personne a été la plus élevée, multipliée par le nombre total d'années décomptées, moins la prestation à la retraite estimative prévue au régime de retraite à CD pour la même période de service.

La rémunération ouvrant droit à pension des membres de la haute direction visés prévue par le RRC correspond au salaire de base majoré de la prime de rendement annuelle réelle, versée en espèces et en UARHD, jusqu'à concurrence de 100 pour cent du salaire de base du membre de la haute direction visé. La rémunération ouvrant droit à pension prévue par le régime à CD complémentaire correspond au salaire de base majoré de la prime de rendement annuelle réelle versée en espèces.

Le RRC et le régime à CD complémentaire, comme la plupart des régimes non agréés de cette nature, ne sont pas capitalisés.

Les prestations aux termes des régimes de retraite agréés de la société et du RRC sont payables du vivant du membre, les prestations payables au conjoint survivant étant ramenées à 60 pour cent. Les prestations aux termes du régime à CD complémentaire sont payables du vivant du membre, les prestations payables au conjoint survivant étant ramenées à 60 pour cent et garanties pendant cinq ans.

Aux termes du RRC, l'âge normal de la retraite est de 65 ans. 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 où 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. Aux termes du régime à CD complémentaire, l'âge normal de la retraite est également de 65 ans. Le membre peut prendre une retraite anticipée dès l'âge de 60 ans s'il compte au moins cinq années de service. Les prestations de retraite ne sont pas réduites si le membre prend sa retraite et que ses années de services totalisent au moins 15 ans. Sinon, la prestation annuelle est réduite selon un équivalent actuariel.

Les tableaux suivants décrivent l'information concernant les prestations de retraite auxquelles les membres de la haute direction visés 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) | | | | |
| (a) | (b) | (c) | (d) | (e) | (f) | (g) | |
| Darren Entwistle | 21 ans et 6 mois | 1 151 000 | 1 722 000 | 13 547 000 | 584 000 | 950 000 | 15 081 000 |
| Doug French ¹ | 2 ans | 10 000 | 133 000 | – | 235 000 | 13 000 | 248 000 |
| Josh Blair | 24 ans et 11 mois | 513 000 | 797 000 | 7 383 000 | 145 000 | 1 109 000 | 8 637 000 |
| Eros Spadotto | 21 ans et 2 mois | 410 000 | 610 000 | 5 153 000 | 20 000 | 407 000 | 5 580 000 |
| David Fuller | 12 ans et 10 mois | 202 000 | 481 000 | 2 577 000 | 230 000 | 357 000 | 3 164 000 |
| John Gossling ² | 7 ans | 138 000 | 138 000 | 1 188 000 | 71 000 | 98 000 | 1 357 000 |

1 A participé au régime complémentaire à cotisations déterminées jusqu'au 31 décembre 2016.

2 A démissionné en date du 16 mai 2016; aucune année ne s'ajoutera.

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 | 481 000 | 13 000 | 537 000 |
| David Fuller | 571 000 | – | 608 000 |

Attribution d'années supplémentaires décomptées

Le RRC permet à la société d'attribuer des années supplémentaires décomptées. Les contrats de travail conclus avec Darren, Josh, Eros et John prévoient l'accumulation de deux années décomptées aux termes du RRC pour chaque année complète de service durant les périodes indiquées à la page 86. 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 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 2016 sont incluses dans la colonne (b) du tableau des régimes à prestations déterminées qui précède.

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 Josh et 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 2015, David est devenu membre du RRC et les années de service qu'il a accumulées pendant qu'il faisait partie du régime de retraite à cotisations déterminées de TELUS ont été reconnues aux termes du RRC. En 2016, Doug est devenu membre du régime à CD complémentaire et compte une année de service reconnue.

Ces périodes de services passés sont incluses dans la colonne (b) du tableau des régimes à prestations déterminées qui précède.

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 14, *Avantages du personnel futurs* des notes annexes des états financiers consolidés audités de 2016. 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'incapacité de zéro ont été retenus. Avant la retraite, des taux de retraits (congrédiements et démissions) prévus dans le RCC de 10,0 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
- les cotisations de l'employé pour l'exercice.

Prestations annuelles payables

La colonne (c1) du tableau des régimes à prestations déterminées qui précède 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 membre de la haute direction visé 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 du RRC et des régimes de retraite agréés, dans l'hypothèse d'une retraite à l'âge de 65 ans ou plus.

| Tableau du régime de retraite 2016 | | | | | |
|------------------------------------|-------------------|---------|---------|-----------|-----------|
| 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 membres de la haute direction visés 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 membres de la haute direction visés sont à durée indéterminée. Outre la rémunération, les contrats portent sur les principales modalités suivantes (au 31 décembre 2016).

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 la société; de son congédiement non motivé par la société; de son départ à la retraite; ou de son décès ou de son incapacité.

Un membre de la haute direction est tenu de donner un préavis d'au moins trois mois à la société en cas de démission. À la réception d'un tel préavis, la société peut décider plutôt de mettre fin à l'emploi du membre de la haute direction avant l'expiration du délai de trois mois, moyennant le paiement de son salaire de base pour le délai écoulé.

Si un membre de la haute direction est congédié pour un motif valable, aucune indemnité de départ ne sera payable.

Si un membre de la haute direction est congédié sans motif valable, il recevra une indemnité de départ, dont le montant est indiqué dans

les tableaux qui suivent, continuera de bénéficier de ses avantages sociaux autres que les assurances incapacité et accident, et sera crédité des années de service ouvrant droit à pension sauf aux fins des régimes de retraite agréés.

Si un membre de la haute direction prend sa retraite, il aura droit à une somme correspondant à 50 pour cent du salaire de base constituant sa prime de rendement annuelle cible (60 pour cent dans le cas du chef de la direction), calculée en fonction de la date de son départ à la retraite, en plus de ses prestations de retraite, le cas échéant, conformément aux modalités de son régime de retraite et de tout autre programme ou politique de la société qui lui sont applicables en tant qu'employé retraité et qui sont en vigueur au moment de son départ à la retraite.

En cas de décès d'un membre de la haute direction en poste, sa succession recevra une somme correspondant à 50 pour cent de son salaire de base en remplacement de toute prime de rendement annuelle (60 pour cent dans le cas du chef de la direction), calculée en fonction de la date de son décès, et tout avantage, rémunération ou prestation qui lui est payable ou dû à compter de la date de son décès, conformément aux modalités d'un régime d'avantages ou de retraite applicable.

En cas de cessation d'emploi en raison d'une incapacité, un membre de la haute direction a droit à son salaire de base pour une période de 18 mois ainsi qu'à toute prime de rendement annuelle qui lui aurait été payable au cours de cette période de 18 mois (24 mois dans le cas du chef de la direction), moins les prestations d'incapacité ou autre revenu d'emploi ou de travail autonome.

De plus, le droit des membres de la haute direction à des incitatifs à moyen et à long termes qui sont acquis et non acquis au moment de leur cessation d'emploi est décrit dans les modalités du plan d'options de la direction, du plan d'unités d'actions liées au rendement et du plan d'unités d'actions inaccessibles, dont une description figure à la page 88.

Les tableaux suivants indiquent la rémunération et les avantages qui seraient payables par la société à chacun des membres de la haute direction visés, sauf John Gossling, qui a démissionné en mai 2016, en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2016 par suite d'une démission volontaire, d'un congédiement motivé, d'un congédiement non motivé ou d'un départ à la retraite. Les sommes qui pouvaient être payables à chacun des membres de la haute direction visés si le départ est déclenché par un changement de contrôle en date du 31 décembre 2016 figurent également dans le tableau. Ces sommes ne feront pas l'objet d'une réduction dans le cas où le membre

de la haute direction exercerait un autre emploi après la fin de son emploi auprès de la société.

Darren Entwistle – Président et chef de la direction

Comme il a été annoncé dans la circulaire de l'an dernier, Darren et TELUS ont conclu un nouveau contrat de travail lorsqu'il a repris son poste de président et chef de la direction. Le contrat est d'une durée indéfinie et prévoit que, si le chef de la direction était congédié sans motif valable, il recevrait trois mois de salaire annuel de base, la prime de rendement annuelle (partie en espèces cible atteinte), les avantages (à l'exclusion de tout régime d'invalidité à court terme ou à long terme et de toute assurance contre les accidents corporels), les cotisations au régime de retraite, les cotisations au régime d'achat d'actions, le véhicule de fonction, le forfait de télécommunications et les avantages indirects flexibles (sauf en cas de cessation d'emploi en raison d'invalidité ou de changement de contrôle), et ses ILT seraient traités comme s'il avait pris sa retraite. Se reporter à la page 92 au sujet du traitement des ILT. S'il démissionne après avoir eu 55 ans, ses ILT pourront être traités comme s'il prenait sa retraite. De plus, ses clauses de non-concurrence et de non-sollicitation portent sur une période de 24 mois.

Darren Entwistle – Président et chef de la direction

| Paiements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2016 | Démission (\$) | Congédiement motivé (\$) | Congédiement non motivé (3 mois) (\$) | Retraite ¹ (\$) | Changement de contrôle (\$) |
|--|----------------|--------------------------|---------------------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| Rémunération en espèces | | | | | |
| Salaire de base | — ² | — | 343 750 | — | — |
| Prime de rendement annuelle | — | — | 206 250 ³ | — | — |
| Rémunération totale en espèces | — | — | 550 000 ⁴ | — | — |
| Incitatifs à moyen terme (UARHD) | — | — | — ⁵ | — | — ⁶ |
| Incitatifs à long terme ⁷ | | | | | |
| Options | — | — | — | — | — ⁶ |
| UAI | — | — | 9 789 152 ⁸ | — | 16 626 800 ⁶ |
| Total des incitatifs à long terme | — | — | 9 789 152 | — | 16 626 800 ⁶ |
| Avantages | — | — | 55 621 ⁹ | — | — |
| Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension | — | — | 175 000 | — | — |
| Total de la rémunération et des avantages payables | — | — | 10 569 773 | — | 16 626 800 |

1 Tous les montants inscrits sont de néant étant donné que Darren n'avait pas droit à une rémunération à la retraite au 31 décembre 2016.

2 Darren doit donner un préavis de trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut décider de mettre fin à son emploi avant l'expiration du délai de préavis, moyennant le paiement d'une partie de son salaire de base calculée en fonction du délai entre la date de départ anticipée décidée par TELUS et la fin du délai de préavis (343 750 \$ dans l'hypothèse d'un délai de trois mois).

3 Indemnité correspondant à 60 pour cent du salaire de base pour une période de trois mois en remplacement de la prime de rendement annuelle.

4 Payable dans les 30 jours de la cessation d'emploi.

5 Le montant inscrit est de néant en date du 31 décembre 2016, étant donné que Darren ne possédait pas d'UARHD.

6 Les options, les UARHD et les UAI non acquises peuvent, au gré du conseil, le devenir en cas de changement de contrôle. Si elles ne le sont pas, toutes ces options, UARHD et UAI émises avant le changement de contrôle ou les titres qui les remplacent seront immédiatement acquis au moment du congédiement non motivé de Darren dans les deux ans du changement de contrôle. Les montants indiqués dans le tableau supposent que les incitatifs non acquis (y compris les UAI conditionnelles au rendement) le deviennent au moment d'un changement de contrôle au 31 décembre 2016. Les montants au titre des options et des UARHD non acquises étaient de néant en date du 31 décembre 2016.

7 En cas de démission (ou s'il a déjà 55 ans, âge que Darren n'a pas encore atteint) ou de congédiement non motivé, les ILT de Darren seront traités comme s'il avait pris sa retraite. Dans ces cas, toutes les UARHD acquises et non acquises et toutes les UAI acquises en fonction du temps lui sont versées dans les 60 jours de la cessation d'emploi, les UAI conditionnelles au rendement sont versées après la date d'évaluation conformément au plan, et toutes les options qui peuvent être exercées ou qui ne peuvent être exercées pourront l'être conformément à leur calendrier d'acquisition initial. Le montant du tableau ci-dessus représente les UAI acquises en fonction du temps qui seraient acquises à la cessation d'emploi. L'acquisition des UAI conditionnelles au rendement est différée, ces UAI ne sont donc pas payables le 31 décembre 2016.

8 En cas de congédiement non motivé, les UAI non acquises de Darren pourront être traitées comme s'il avait pris sa retraite et seront acquises immédiatement.

9 Les avantages sont versés pendant trois mois en cas de congédiement non motivé. Les avantages fournis sont 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 6 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 indemnité pour automobile mensuelle.

Doug French – VPD et chef des services financiers

| Paiements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2016 | Démission (\$) | Congédiement motivé (\$) | Congédiement non motivé (18 mois) (\$) | Retraite ¹ (\$) | Changement de contrôle (\$) |
|--|----------------|--------------------------|--|----------------------------|-----------------------------|
| Rémunération en espèces | | | | | |
| Salaire de base | – ² | – | 646 644 | – | – |
| Prime de rendement annuelle | – | – | 323 322 ³ | – | – |
| Rémunération totale en espèces | – | – | 969 966 ⁴ | – | – |
| Incitatifs à moyen terme (UARHD) | – | – | 47 923 ⁵ | – | 47 923 ⁶ |
| Incitatifs à long terme | | | | | |
| Options | – | – | – | – | – ⁶ |
| UAI ⁷ | – | – | – | – | 1 381 039 ⁶ |
| Total des incitatifs à long terme | – | – | – | – | 1 428 962 ⁶ |
| Avantages | – | – | 59 725 ⁸ | – | – |
| Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension | – | – | 372 000 | – | – |
| Total de la rémunération et des avantages payables | – | – | 1 449 614 | – | 1 428 962 |

1 Tous les montants inscrits sont de néant étant donné que Doug n'avait pas droit à une rémunération à la retraite au 31 décembre 2016.

2 Doug doit donner un préavis de trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut décider de mettre fin à son emploi avant l'expiration du délai de préavis, moyennant le paiement d'une partie de son salaire de base calculée en fonction du délai entre la date de départ anticipée décidée par TELUS et la fin du délai de préavis (125 000 \$ dans l'hypothèse d'un délai de trois mois).

3 Indemnité correspondant à 50 pour cent du salaire de base pour une période de 18 mois en remplacement de la prime de rendement annuelle.

4 Payable dans les 30 jours de la cessation d'emploi.

5 En cas de congédiement non motivé, toutes les UARHD acquises et non acquises sont payables à Doug dans les 60 jours de la cessation d'emploi, conformément aux modalités du plan.

6 Les options, les UARHD et les UAI non acquises peuvent, au gré du conseil, le devenir en cas de changement de contrôle. Si elles ne le sont pas, toutes ces options, UARHD et UAI émises avant le changement de contrôle ou les titres qui les remplacent seront immédiatement acquis au moment du congédiement non motivé de Doug dans les deux ans du changement de contrôle. Les montants indiqués dans le tableau supposent que les incitatifs non acquis (y compris les UAI conditionnelles au rendement) le deviennent au moment d'un changement de contrôle au 31 décembre 2016. Le montant au titre des options non acquises est de néant en date du 31 décembre 2016.

7 En cas de démission ou de congédiement motivé ou non motivé, toutes les UAI acquises, mais impayées, de Doug demeurent payables, mais il perd toutes les UAI non acquises. En cas de départ à la retraite, toutes les UAI acquises et non acquises lui sont payables dans les 60 jours de son départ à la retraite, alors que le paiement des UAI conditionnelles au rendement a lieu à la date d'évaluation initiale.

8 Les avantages sont versés pendant 18 mois en cas de congédiement non motivé. Les avantages fournis sont 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 6 pour cent du salaire de base et de la prime de rendement annuelle) et utilisation d'un véhicule loué.

Josh Blair – Chef des affaires de l'entreprise; VPD, TELUS Santé; président, Solutions d'affaires, Ouest du Canada;
et président du conseil, TELUS International

| Paiements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2016 | Démission (\$) | Congédiement motivé (\$) | Congédiement non motivé (18 mois) (\$) | Retraite ¹ (\$) | Changement de contrôle (\$) |
|--|----------------|--------------------------|--|----------------------------|-----------------------------|
| Rémunération en espèces | | | | | |
| Salaire de base | – ² | – | 975 000 | – | – |
| Prime de rendement annuelle | – | – | 487 500 ³ | – | – |
| Rémunération totale en espèces | – | – | 1 462 500 ⁴ | – | – |
| Incitatifs à moyen terme (UARHD) | – | – | 268 470 ⁵ | – | 268 470 ⁶ |
| Incitatifs à long terme | | | | | |
| Options | – | – | – | – | – ⁶ |
| UAI ⁷ | – | – | – | – | 4 625 037 ⁶ |
| Total des incitatifs à long terme | – | – | – | – | 4 893 507 ⁶ |
| Avantages | – | – | 132 790 ⁸ | – | – |
| Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension | – | – | 520 000 | – | – |
| Total de la rémunération et des avantages payables | – | – | 2 383 760 | – | 4 893 507 |

1 Tous les montants inscrits sont de néant étant donné que Josh n'avait pas droit à une rémunération à la retraite au 31 décembre 2016.

2 Josh doit donner un préavis de trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut décider de mettre fin à son emploi avant l'expiration du délai de préavis, moyennant le paiement d'une partie de son salaire de base calculée en fonction du délai entre la date de départ anticipée décidée par TELUS et la fin du délai de préavis (162 500 \$ dans l'hypothèse d'un délai de trois mois).

3 Indemnité correspondant à 50 pour cent du salaire de base pour une période de 18 mois en remplacement de la prime de rendement annuelle.

4 Payable dans les 30 jours de la cessation d'emploi.

5 En cas de congédiement non motivé, toutes les UARHD acquises et non acquises sont payables à Josh dans les 60 jours de la cessation d'emploi, conformément aux modalités du plan.

6 Les options, les UARHD et les UAI non acquises peuvent, au gré du conseil, le devenir en cas de changement de contrôle. Si elles ne le sont pas, toutes ces options, UARHD et UAI émises avant le changement de contrôle ou les titres qui les remplacent seront immédiatement acquis au moment du congédiement non motivé de Josh dans les deux ans du changement de contrôle. Les montants indiqués dans le tableau supposent que les incitatifs non acquis (y compris les UAI conditionnelles au rendement) le deviennent au moment d'un changement de contrôle au 31 décembre 2016. Le montant au titre des options non acquises est de néant en date du 31 décembre 2016.

7 En cas de démission ou de congédiement motivé ou non motivé, toutes les UAI acquises, mais impayées, de Josh demeurent payables, mais il perd toutes les UAI non acquises. En cas de départ à la retraite, toutes les UAI acquises et non acquises lui sont payables dans les 60 jours de son départ à la retraite, alors que le paiement des UAI conditionnelles au rendement a lieu à la date d'évaluation initiale.

8 Les avantages sont versés pendant 18 mois en cas de congédiement non motivé. Les avantages fournis sont 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 6 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 loué.

Eros Spadotto – VPD, Stratégie de technologie

| Paiements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2016 | Démission (\$) | Congédiement motivé (\$) | Congédiement non motivé (18 mois) (\$) | Retraite ¹ (\$) | Changement de contrôle (\$) |
|--|----------------|--------------------------|--|----------------------------|-----------------------------|
| Rémunération en espèces | | | | | |
| Salaire de base | - ² | - | 900 000 | - | - |
| Prime de rendement annuelle | - | - | 450 000 ³ | - | - |
| Rémunération totale en espèces | - | - | 1 350 000 ⁴ | - | - |
| Incitatifs à moyen terme (UARHD) | - | - | 223 287 ⁵ | - | 223 287 ⁶ |
| Incitatifs à long terme | | | | | |
| Options | - | - | - | - | - ⁶ |
| UAI ⁷ | - | - | - | - | 4 298 983 ⁶ |
| Total des incitatifs à long terme | - | - | - | - | 4 532 270 ⁶ |
| Avantages | - | - | 130 440 ⁸ | - | - |
| Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension | - | - | 395 000 | - | - |
| Total de la rémunération et des avantages payables | - | - | 2 108 727 | - | 4 532 270 |

1 Tous les montants inscrits sont de néant étant donné qu'Eros n'avait pas droit à une rémunération à la retraite au 31 décembre 2016.

2 Eros doit donner un préavis de trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut décider de mettre fin à son emploi avant l'expiration du délai de préavis, moyennant le paiement d'une partie de son salaire de base calculée en fonction du délai entre la date de départ anticipée décidée par TELUS et la fin du délai de préavis (150 000 \$ dans l'hypothèse d'un délai de trois mois).

3 Indemnité correspondant à 50 pour cent du salaire de base pour une période de 18 mois en remplacement de la prime de rendement annuelle.

4 Payable dans les 30 jours de la cessation d'emploi.

5 En cas de congédiement non motivé, toutes les UARHD acquises et non acquises sont payables à Eros dans les 60 jours de la cessation d'emploi, conformément aux modalités du plan.

6 Les options, les UARHD et les UAI non acquises peuvent, au gré du conseil, le devenir en cas de changement de contrôle. Si elles ne le sont pas, toutes ces options, UARHD et UAI émises avant le changement de contrôle ou les titres qui les remplacent seront immédiatement acquis au moment du congédiement non motivé d'Eros dans les deux ans du changement de contrôle. Les montants indiqués dans le tableau supposent que les incitatifs non acquis (y compris les UAI conditionnelles au rendement) le deviennent au moment d'un changement de contrôle au 31 décembre 2016. Le montant au titre des options non acquises est de néant en date du 31 décembre 2016.

7 En cas de démission ou de congédiement motivé ou non motivé, toutes les UAI acquises, mais impayées, d'Eros demeurent payables, mais il perd toutes les UAI non acquises. En cas de départ à la retraite, toutes les UAI acquises et non acquises lui sont payables dans les 60 jours de son départ à la retraite, alors que le paiement des UAI conditionnelles au rendement a lieu à la date d'évaluation initiale.

8 Les avantages sont versés pendant 18 mois en cas de congédiement non motivé. Les avantages fournis sont 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 6 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 loué.

David Fuller – VPD et président, Solutions consommateurs et Solutions aux PME

| Paiements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2016 | Démission (\$) | Congédiement motivé (\$) | Congédiement non motivé (18 mois) (\$) | Retraite ¹ (\$) | Changement de contrôle (\$) |
|--|----------------|--------------------------|--|----------------------------|-----------------------------|
| Rémunération en espèces | | | | | |
| Salaire de base | – ² | – | 890 625 | – | – |
| Prime de rendement annuelle | – | – | 445 313 ³ | – | – |
| Rémunération totale en espèces | – | – | 1 335 938 ⁴ | – | – |
| Incitatifs à moyen terme (UARHD) | – | – | 208 235 ⁵ | – | 208 235 ⁶ |
| Incitatifs à long terme | | | | | |
| Options | – | – | – | – | – ⁶ |
| UAI ⁷ | – | – | – | – | 4 091 688 ⁶ |
| Total des incitatifs à long terme | – | – | – | – | 4 299 923 ⁶ |
| Avantages | – | – | 130 144 ⁸ | – | – |
| Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension | – | – | 370 000 | – | – |
| Total de la rémunération et des avantages payables | – | – | 2 044 317 | – | 4 299 923 |

- 1 Tous les montants inscrits sont de néant étant donné que David n'avait pas droit à une rémunération à la retraite au 31 décembre 2016.
- 2 David doit donner un préavis de trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut décider de mettre fin à son emploi avant l'expiration du délai de préavis, moyennant le paiement d'une partie de son salaire de base calculée en fonction du délai entre la date de départ anticipée décidée par TELUS et la fin du délai de préavis (150 000 \$ dans l'hypothèse d'un délai de trois mois).
- 3 Indemnité correspondant à 50 pour cent du salaire de base pour une période de 18 mois en remplacement de la prime de rendement annuelle.
- 4 Payable dans les 30 jours de la cessation d'emploi.
- 5 En cas de congédiement non motivé, toutes les UARHD acquises et non acquises sont payables à David dans les 60 jours de la cessation d'emploi, conformément aux modalités du plan.
- 6 Les options, les UARHD et les UAI non acquises peuvent, au gré du conseil, le devenir en cas de changement de contrôle. Si elles ne le sont pas, toutes ces options, UARHD et UAI émises avant le changement de contrôle ou les titres qui les remplacent seront immédiatement acquis au moment du congédiement non motivé de David dans les deux ans du changement de contrôle. Les montants indiqués dans le tableau supposent que les incitatifs non acquis (y compris les UAI conditionnelles au rendement) le deviennent au moment d'un changement de contrôle au 31 décembre 2016. Le montant au titre des options non acquises est de néant en date du 31 décembre 2016.
- 7 En cas de démission ou de congédiement motivé ou non motivé, toutes les UAI acquises, mais impayées, de David demeurent payables, mais il perd toutes les UAI non acquises. En cas de départ à la retraite, toutes les UAI acquises et non acquises lui sont payables dans les 60 jours de son départ à la retraite, alors que le paiement des UAI conditionnelles au rendement a lieu à la date d'évaluation initiale.
- 8 Les avantages sont versés pendant 18 mois en cas de congédiement non motivé. Les avantages fournis sont 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 6 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 loué.

John Gossling – Ancien chef des services financiers

John a démissionné en date du 16 mai 2016. TELUS lui a versé son salaire de base jusqu'au 27 juillet 2016, conformément aux dispositions de son contrat de travail. De plus, son service ouvrant droit à pension a été décompté et il a bénéficié des assurances maladie et dentaire à l'intention de la haute direction, d'une indemnité au titre des avantages indirects flexibles à l'intention de la haute direction, d'un compte de frais pour soins de santé, de services de télécommunications et d'une indemnité pour véhicule jusqu'à sa démission. À sa démission, il a renoncé à sa prime de rendement et à son attribution d'UARHD pour 2016 et à toutes ses UARHD et UAI non encore acquises.

Changement de contrôle

Le plan d'options de la direction, le plan d'unités d'actions incessibles et le plan d'unités d'actions liées au rendement contiennent des dispositions concernant un changement de contrôle qui s'appliquent à tous les membres de l'équipe TELUS, dont les membres de la haute direction visés. Une description détaillée de ces dispositions et de leurs effets figure à la page 89.

Les contrats de travail des membres de la haute direction visés ne contiennent aucune disposition concernant un changement de contrôle éventuel, sauf celui du chef de la direction qui comporte une disposition de changement de contrôle à deux événements déclencheurs.

Confidentialité et non-concurrence

Chaque contrat 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 du chef de la direction dont la clause de non-concurrence est d'une durée de deux ans suivant la date de cessation d'emploi.

Années de service ouvrant droit à pension supplémentaires

Au 31 décembre 2016, les contrats conclus avec tous les membres de la haute direction visés, sauf Doug et David, 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 une retraite anticipée non réduite et ne seraient pas utilisées pour d'autres éléments non reliés à la retraite qui pourraient dépendre des années de service. Comme il est indiqué à la page 79, la société a mis en œuvre un mécanisme afin de transférer les droits de Josh et d'Eros de leur régime de retraite antérieur au régime de retraite agréé à prestations déterminées et au RRC. Leurs contrats de travail prévoient de tels engagements.

| Membre de la haute direction visé | Période d'emploi |
|-----------------------------------|--|
| Darren Entwistle | 1 ^{er} septembre 2006 au 1 ^{er} septembre 2011 |
| Josh Blair | 1 ^{er} janvier 2008 au 1 ^{er} janvier 2013 |
| Eros Spadotto | 1 ^{er} janvier 2008 au 1 ^{er} janvier 2013 |

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. Conformément à la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act*, entrée en vigueur le 30 juillet 2002, aucun nouveau prêt personnel n'a été accordé, et aucune disposition n'a été prise pour qu'un tel prêt soit accordé, à des administrateurs ou à des membres de la haute direction et aucun prêt personnel existant n'a été renouvelé ni modifié depuis le 30 juillet 2002.



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 et d'autres plans de rémunération qui sont également liés au rendement des titres de capitaux propres mais qui ne correspondent pas à ceux qui sont définis par la Bourse de Toronto. 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 | | | Titres de TELUS nouvellement émis |
|--|--|-------|--|-----------------------------------|
| | Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres | Autre | Nouvelles attributions de titres de capitaux propres | |
| Plan d'options de la direction | X | | Oui | Oui |
| Plan des administrateurs | | X | Oui | Non |
| Plan d'unités d'actions liées au rendement | | X | Oui | Non |
| Plan d'unités d'actions incessibles | | X | Oui | Non |
| Plan incitatif à long terme des filiales non canadiennes | | X | Oui | Non |

Le tableau suivant fait état de renseignements en date du 31 décembre 2016 sur les actions de la société pouvant être émises aux termes des plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de TELUS (au sens des règles de la Bourse de Toronto). Au 31 décembre 2016, la dilution découlant de l'ensemble des actions réservées aux fins d'émission à l'exercice des options représentait environ 8,1 pour cent de la totalité des actions en circulation.

| Type de plan | Nombre de titres pouvant être émis à l'exercice des options en cours A | Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours (\$) B | Nombre restant de titres réservés aux fins d'émission future (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 | Néant | s.o. | Néant |
| Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres | 1 417 693 | 24,49 | 46 383 494 |
| Total | 1 417 693 | | 46 383 494 |

Plan d'options de la direction (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 et selon lequel des options sur actions demeurent en cours.

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 dans les douze mois du décès, et 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 trois années à compter de la date d'attribution. |
| Prix d'exercice | Avant novembre 2006 : <ul style="list-style-type: none"> • Cours moyen pondéré des actions sous-jacentes le dernier jour ouvrable précédant la date d'attribution. Après novembre 2006 : <ul style="list-style-type: none"> • Moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions sous-jacentes à la Bourse de Toronto (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 89. |
| Politique de récupération | Les attributions d'options au président et chef de la direction (le chef de la direction) et aux 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 est devenue pour la première fois chef de la direction ou VPD, si cette date est postérieure. |
| Cession | Non cessibles. |
| 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 plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de TELUS (selon la définition de la Bourse de Toronto), 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 plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (selon la définition de la Bourse de Toronto), 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 plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (selon la définition de la Bourse de Toronto), 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 15 mars | La société a actuellement 45 943 092 actions réservées aux fins d'émission à l'exercice d'autres options, représentant 7,78 pour cent des actions émises et en circulation. |
| Options en cours au 15 mars | Options visant l'acquisition de 1 038 414 actions représentant 0,18 pour cent des actions émises et en circulation. |
| Nombre d'options détenues par des dirigeants au 15 mars | Options visant 24 142 actions représentant 2,32 pour cent du nombre total des options en cours attribuées au titre de ce plan. |

Le plan d'options de la direction a été établi en 2005 à l'occasion de la séparation du plan d'options sur actions et de rémunération en actions initial de TELUS en deux régimes : le plan d'options de la direction et le plan des administrateurs (se reporter à la prochaine rubrique pour obtenir de plus amples renseignements). L'objectif du plan d'options de la direction est de renforcer 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.

Dispositions relatives au règlement en actions

Dans le cas de certaines options désignées par la société à leur date d'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 Bourse de Toronto 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.

Dispositions relatives au règlement en espèces

Le plan d'options de la direction comporte des dispositions relatives au règlement en espèces qui permettent à la société de régler en espèces certaines options désignées par la société à leur exercice. En novembre 2010, nous avons cessé d'utiliser ces dispositions, en raison de modifications proposées par le gouvernement fédéral au traitement fiscal des options réglées en espèces. Le titulaire d'options qui exerce de telles options peut choisir de demander à la société d'accepter une remise des options désignées et de recevoir de la société un montant en espèces égal à la différence entre le cours (cours moyen pondéré en fonction du volume des actions sous-jacentes aux options à la Bourse de Toronto le jour ouvrable suivant le choix du participant) et le prix d'exercice. Les options ainsi remises seront alors annulées par la société et les actions sous-jacentes à ces options seront ensuite retournées à la réserve d'actions.

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 véritablement 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 la date d'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 la loi des États-Unis intitulée *Jobs Creation Act 2004* 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, tout 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 Bourse de Toronto, les modifications apportées à cette disposition relative à la procédure de modification nécessitent l'approbation des actionnaires.

Plan des administrateurs (plan d'unités d'actions différées des administrateurs)

Le plan des administrateurs 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 des administrateurs 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.

Survol du plan des administrateurs

| 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 des administrateurs. |
| Montant du paiement à l'exercice des UAD | Le nombre d'UAD multiplié par le cours des actions à ce moment-là. |
| 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. |
| UAD en cours au 15 mars | 679 682 UAD. |

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 des administrateurs 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 intitulée *Jobs Creation*

Act 2004. Toutes les modifications apportées au plan des administrateurs doivent respecter les dispositions applicables prévues par la réglementation.

Modifications apportées au plan des administrateurs

En 2016, à la recommandation du comité de gouvernance, le conseil a approuvé que deux modifications d'ordre administratif soient apportées au plan des administrateurs pour en harmoniser les modalités avec la pratique courante sur le marché et ainsi : i) permettre l'accumulation d'équivalents de dividendes sur les UAD pendant la période de rachat (tel qu'il est défini dans le plan des administrateurs) et ii) préciser le cours auquel les administrateurs achètent des actions s'ils ont choisi d'utiliser la partie en espèces de leur provision annuelle à cette fin.

Autres plans comportant des titres de capitaux propres

En plus des plans qui précèdent, il existe un autre plan, le plan d'options sur actions des employés, qui prévoit l'attribution d'options visant l'acquisition d'actions, même si aucune option n'est actuellement en cours et qu'il n'est pas prévu d'attribuer des options suivant ce plan.

Plan d'unités d'actions liées au rendement

Le plan d'unités d'actions liées au rendement, comme il est indiqué à la page 59, 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 d'unités d'actions liées au rendement, 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 une partie de la rémunération conditionnelle, tant à la réalisation des objectifs au titre du rendement qu'au rendement total des capitaux propres, et de maintenir en poste les membres de la haute direction.

Les participants peuvent choisir de recevoir des paiements aux termes du plan d'unités d'actions liées au rendement en espèces ou en actions achetées sur le marché ou, sous réserve de l'obtention des approbations nécessaires de la société et des organismes de réglementation, en actions nouvellement émises.

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 d'unités d'actions liées au rendement

| 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, mais seulement dans le cas des UARHD accordées à compter du 1 ^{er} janvier 2013 ou de la date à laquelle une telle personne est devenue pour la première fois chef de la direction ou VPD, si cette date est postérieure. |
| Montant du paiement | Moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions à la Bourse de Toronto (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. |

Changement de contrôle

Le plan d'unités d'actions liées au rendement contient des dispositions relatives au changement de contrôle équivalent à celles applicables au plan d'options de la direction. En règle générale, ces dispositions prévoient qu'au moment d'un changement de contrôle, selon la définition donnée à cette expression dans ces plans, le conseil peut, à son appréciation, prendre certaines mesures, par exemple convertir les UARHD ou les UARD en cours en unités d'actions aux termes d'un plan semblable d'une société ouverte remplaçante, décréter l'acquisition de l'ensemble des UARHD ou des UARD non acquises ou verser

une contrepartie en espèces ou sous une autre forme en échange de l'annulation des UARHD ou des UARD en cours. Si le conseil décide de ne prendre aucune des mesures qu'il est autorisé à prendre, à son appréciation, les UARHD ou les UARD en cours seront alors acquises de la manière établie pour chaque changement de contrôle défini. Cependant, dans le cas des UARHD et des UARD attribuées après le 13 février 2013, le plan a été modifié pour prévoir la survenance de deux événements déclencheurs pour que s'appliquent les mesures par défaut à l'occasion d'un changement de contrôle, mesures décrites pour le plan d'options de la direction à la page 89.

Plan d'unités d'actions inaccessibles

Le plan d'unités d'actions inaccessibles, tel qu'il est indiqué à la page 59, est un plan incitatif à long terme (ILT) dans le cadre duquel sont attribuées des unités d'actions inaccessibles (UAI) qui sont rattachées à la valeur des actions.

Le plan d'unités d'actions inaccessibles 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.

Les participants peuvent choisir de recevoir des paiements aux termes du plan d'unités d'actions inaccessibles en espèces ou en actions achetées sur le marché ou, sous réserve de l'obtention des approbations nécessaires de la société et des organismes de réglementation, en actions nouvellement émises.

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 d'unités d'actions inaccessibles

| 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 et 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, mais seulement dans le cas des UAI accordées à compter du 1 ^{er} janvier 2013 ou de la date à laquelle une telle personne est devenue pour la première fois chef de la direction ou VPD, si cette date est postérieure. |
| 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 Bourse de Toronto (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'acquisitionConditionnel au rendement : à 75 % pondéré en fonction du rendement total pour l'actionnaire par rapport au rendement total pour l'actionnaire d'un groupe de référence comparativement à une période triennale; à 25 % pondéré en fonction du total des connexions clients comparativement à des prévisions triennales. |
| Paiement/expiration | 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 : <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 acquisesCongédiement motivé d'un participant – Le participant perd immédiatement toutes les UAI acquises et non acquisesCongédiement non motivé du participant – Toutes les UAI acquises sont payées et le participant perd toutes les UAI non acquises à la date de congédiementSoixante 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 initialeSoixante jours suivant le décès du participant – Toutes les UAI acquises et non acquises sont payées; le ratio de paiement est réputé être 100 % pour les UAI conditionnelles au rendementDans les 30 jours suivant la date d'acquisition prévue – Toutes les UAI acquises sont payées. |

Changement de contrôle

Le plan d'unités d'actions inaccessibles contient des dispositions relatives au changement de contrôle équivalant à celles qui font partie du plan d'options

de la direction et du plan d'unités d'actions liées au rendement. Pour obtenir plus de détails, se reporter à la description de ces dispositions relatives au plan d'options de la direction à la page 89.

Plan incitatif à long terme des filiales non canadiennes

Le plan incitatif à long terme des filiales non canadiennes (plan ILT) a été établi en 2012 pour donner à certains membres de la haute direction et membres de la direction des filiales non canadiennes de TELUS à l'échelle internationale l'occasion de participer au rendement total des capitaux propres de la société, de les encourager à y participer et de maintenir en poste de tels employés. Le plan ILT donne l'occasion aux participants d'acquérir, au moyen d'unités d'actions ILT (unités ILT), une participation accrue dans la société. Les unités ILT sont fondées sur la valeur des actions.

Tous les paiements aux termes du plan ILT ne sont versés qu'en espèces. Aucune action ne peut être achetée sur le marché ni être nouvellement émise.

Lorsque des dividendes sur les actions sont versés pendant la durée d'une unité ILT, son titulaire reçoit un crédit d'une valeur équivalant aux dividendes versés sur les actions qui est converti en unités ILT additionnelles et qui est versé à son compte. Ces crédits équivalant aux dividendes ne sont acquis que lorsque les unités ILT sont acquises.

Survol du plan ILT

| 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) de filiales non canadiennes qui ne résident pas au Canada (aux fins de la <i>Loi de l'impôt sur le revenu (Canada)</i>), approuvés par le chef de la direction. |
| Acquisition | Habituellement, les unités ILT sont acquises et payables la deuxième année suivant l'année d'attribution. |
| Changement de contrôle | Oui. Se reporter à la rubrique ci-après. |
| Montant du paiement | Moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions à la Bourse de Toronto (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. |
| Paiement/expiration | 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 : <ul style="list-style-type: none"> • Congédiement (motivé ou non motivé) et départ à la retraite du participant – Le participant perd toutes les unités ILT non acquises immédiatement au moment du congédiement; les unités ILT acquises demeurent payables conformément au calendrier d'acquisition (dans les 30 jours de la date d'acquisition prévue) • Soixante jours suivant la cessation d'emploi en raison d'une incapacité – Toutes les unités ILT acquises et non acquises sont payées • Soixante jours suivant le décès du participant – Toutes les unités ILT acquises et non acquises sont payées • Dans les 30 jours suivant la date d'acquisition prévue – Toutes les unités ILT acquises sont payées. |

Changement de contrôle

Le plan ILT contient des dispositions relatives au changement de contrôle équivalant à celles qui font partie du plan d'options de la direction, du plan d'unités d'actions incessibles et du plan d'unités d'actions liées au rendement.

Dans le cas d'unités ILT attribuées après le 26 février 2013, le plan ILT a été modifié pour prévoir la survenance de deux événements déclencheurs pour que s'appliquent les mesures par défaut à l'occasion d'un changement de contrôle décrites pour le plan d'options de la direction à la page 89.

Personnes intéressées dans des opérations importantes

Aucun initié de la société, aucun candidat au poste d'administrateur de la société, aucune personne du groupe d'une des personnes précédentes ou ayant des liens avec l'une des personnes précédentes 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.

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 2016, 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 et sec.gov. À moins d'indication à l'effet contraire, les renseignements figurant dans la présente circulaire sont donnés en date du 15 mars 2017.

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 président ou 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 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.
- 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 secrétaire général, 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 (tel qu'il est défini à l'Annexe G – Mandat du comité des ressources humaines et de la rémunération).
- 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.

5. Détermination des stratégies

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

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
- 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 en les risques importants auxquels est exposée la société et d'assurer la mise en œuvre des systèmes et des processus adéquats pour les dépister, les surveiller et les gérer. Pour s'acquitter de cette fonction, le conseil passe en revue et évalue chaque année :
- a) le programme de gestion des risques de la société, y compris sa tolérance au risque 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, de l'administrateur principal (s'il y en a un) et du président du conseil, 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/governance.



Vous donner l'information qu'il vous faut en ligne

Chez TELUS, nous nous surpassons pour vous offrir une expérience en ligne hors pair, car nous voulons que vous trouviez ce que vous cherchez, au moment voulu. Recevez les dernières nouvelles intéressant les investisseurs de TELUS et abonnez-vous aux avis par courriel en visitant telus.com/investors.



- Documents sur l'assemblée annuelle des actionnaires et la sollicitation de procurations
- Rapport annuel de TELUS
- Abonnement à la livraison électronique des documents destinés aux actionnaires
- Derniers documents financiers trimestriels
- Événements et webémissions de la haute direction
- Pratiques de gouvernance
- Régime de réinvestissement des dividendes et d'achat d'actions

telus.com/agm

telus.com/rapportannuel

telus.com/electronicdelivery

telus.com/quarterly

telus.com/investors

telus.com/governance

telus.com/drisp

TELUS Corporation
510 West Georgia Street
Vancouver (Colombie-Britannique)
Canada V6B 0M3
téléphone 604 697-8044

