

Énoncé des pratiques de gouvernance de TELUS

Ce que nous faisons

- ✓ **Approbation de la vocation sociale de TELUS par le conseil** – Le conseil a officiellement approuvé la vocation sociale de TELUS, laquelle guide le conseil et la direction dans la prise de décisions
- ✓ **Conseil et comités indépendants** – Treize de nos 14 candidats au poste d'administrateur sont indépendants, et tous nos comités sont composés d'administrateurs indépendants
- ✓ **Rôles distincts de président du conseil et de président et chef de la direction** – Nous maintenons des postes distincts de président du conseil et de chef de la direction, et notre président du conseil est un administrateur indépendant
- ✓ **Lignes directrices en matière d'actionariat** – Nous exigeons que les administrateurs et les membres de la haute direction détiennent des actions ou une participation dans TELUS afin de faire correspondre leurs intérêts à ceux de nos actionnaires, et nous communiquons les cibles d'actionariat et le nombre d'actions détenues
- ✓ **Vote à la majorité des voix pour les administrateurs** – Notre conseil a adopté une politique de vote à la majorité des voix en 2003
- ✓ **Forte surveillance des risques** – Notre conseil et nos comités supervisent notre programme de gestion des risques et les risques stratégiques, financiers et d'exploitation
- ✓ **Processus d'évaluation officiel** – Nos administrateurs évaluent officiellement l'efficacité du conseil et de ses comités, ainsi que le rendement de chaque administrateur individuel (y compris le président du conseil et les présidents des comités), chaque année. Comme par le passé, notre conseil a retenu les services d'un conseiller externe pour réaliser une évaluation de l'efficacité et du rendement de notre conseil ainsi que pour superviser une évaluation des pairs. Une évaluation indépendante a été réalisée par Egon Zehnder International Inc. (Egon Zehnder) en 2022
- ✓ **Limite au croisement des mandats des administrateurs** – Nous limitons le nombre de conseils d'autres sociétés ouvertes auxquels nos administrateurs peuvent siéger ensemble
- ✓ **Limite au cumul des mandats d'administrateurs** – Selon notre politique, aucun administrateur ne devrait siéger aux conseils de plus de quatre autres sociétés ouvertes. Un administrateur qui est chef de la direction ou membre de la haute direction à temps plein d'une société ouverte ne devrait pas siéger aux conseils de plus de deux sociétés ouvertes, en plus de siéger au conseil de TELUS
- ✓ **Recrutement des administrateurs et relève du conseil** – Nous avons adopté une limite de durée des mandats de 15 ans et un plan de retraite qui donne de l'information sur nos procédures et notre plan de relève du conseil
- ✓ **Opérations entre parties liées** – Notre comité de gouvernance a pour mandat d'examiner toute opération entre parties liées qui survient et à laquelle participe un administrateur ou un haut dirigeant de TELUS, et d'approuver les procédures qui devraient être adoptées à l'égard d'une telle opération. Notre comité d'audit examine également toute opération entre parties liées importante ainsi que tout conflit d'intérêts réel et potentiel pouvant en découler afin de vérifier leur bien-fondé et de s'assurer du caractère adéquat de l'information communiquée
- ✓ **Gestion des risques d'entreprise et relevé des questions d'importance** – Nous effectuons une analyse de la gestion des risques et du relevé des questions d'importance chaque année (comme il est plus amplement décrit à la page 41)
- ✓ **Prise en compte de paramètres ESG dans notre carte de pointage de la société et dans la rémunération de la haute direction** – L'inclusion de paramètres environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans notre carte de pointage de la société incite les membres de la haute direction à atteindre nos objectifs ESG sur une base annuelle
- ✓ **Conseil diversifié** – Notre conseil représente un ensemble diversifié de compétences, d'antécédents et d'expertise. Nous avons adopté des cibles selon lesquelles au moins deux membres du conseil doivent s'identifier comme une minorité visible ou les Autochtones et les femmes et les hommes doivent représenter, respectivement, au moins un tiers de nos administrateurs indépendants. À l'heure actuelle, nous avons dépassé ces deux cibles

Ce que nous faisons

- ✓ **Conseils indépendants** – Chaque comité du conseil est autorisé à retenir les services de conseillers externes indépendants pour l'aider à remplir ses fonctions
- ✓ **Code d'éthique et de conduite** – Nos administrateurs, dirigeants et employés doivent se conformer à notre code d'éthique et de conduite et confirmer leur conformité chaque année
- ✓ **Engagement des actionnaires** – Nous avons une politique d'engagement des actionnaires officielle qui décrit comment les actionnaires peuvent directement faire part de leurs commentaires au conseil et nous communiquons avec les actionnaires au cours de l'année. De plus, les actionnaires ont plusieurs occasions d'entrer directement en contact avec le conseil (comme il est plus amplement décrit aux pages 57 et 58)
- ✓ **Vote consultatif sur la rémunération** – Nous tenons un vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction chaque année depuis 2011
- ✓ **Séances à huis clos** – Les administrateurs indépendants se réunissent en l'absence de la direction à chaque réunion du conseil et des comités
- ✓ **Programme officiel d'orientation et de formation continue des administrateurs** – Nous avons un processus d'orientation exhaustif pour les nouveaux administrateurs et les nouveaux membres de comités, et un programme de formation continue pour le conseil
- ✓ **Mentorat** – Les nouveaux administrateurs sont associés à un administrateur qui est membre du conseil de TELUS depuis plusieurs années pour que ce dernier agisse à titre de mentor et qu'il les aide à comprendre le fonctionnement du conseil et à évoluer au sein de celui-ci
- ✓ **Supervision des facteurs ESG** – Nos comités ont la responsabilité d'examiner et de surveiller, pour le compte du conseil, l'approche, la planification et la communication d'information globales de TELUS sur les questions relatives aux enjeux ESG et à la durabilité, notamment de surveiller les paramètres concernant les risques liés au climat, la durabilité et la communication d'information environnementale dans nos rapports financiers.

Ce que nous ne faisons pas

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

Nous nous efforçons d'être à l'avant-garde en matière de gouvernance et examinons régulièrement les nouvelles pratiques à cet égard et les exigences légales en constante évolution pour nous assurer de fournir de l'information transparente qui est utile pour nos parties prenantes, même si cette information va au-delà de celle qui est exigée.

TELUS se conforme à l'ensemble des règles, de la réglementation et des instructions générales canadiennes et américaines en matière de gouvernance applicables. Bien que nous ne soyons pas tenus de le faire, nous avons volontairement adopté la définition élargie d'indépendance figurant dans l'article 303A des normes de

gouvernance du New York Stock Exchange intitulées *New York Stock Exchange Governance Standards* (les règles de gouvernance du NYSE). Nous nous conformons également, presque à tous les égards, à la plupart des dispositions de ces règles qui ne sont pas obligatoires pour les émetteurs fermés étrangers, et notamment les dispositions du NYSE concernant l'indépendance des membres des comités de la rémunération, sauf celles indiquées ci-après.

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

Conseil d'administration

Supervision et mandat

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

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

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

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

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

Planification stratégique

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

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

En 2022, les réunions de planification stratégique ont été tenues sur une base régulière tout au long de l'année.

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

Surveillance des risques

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

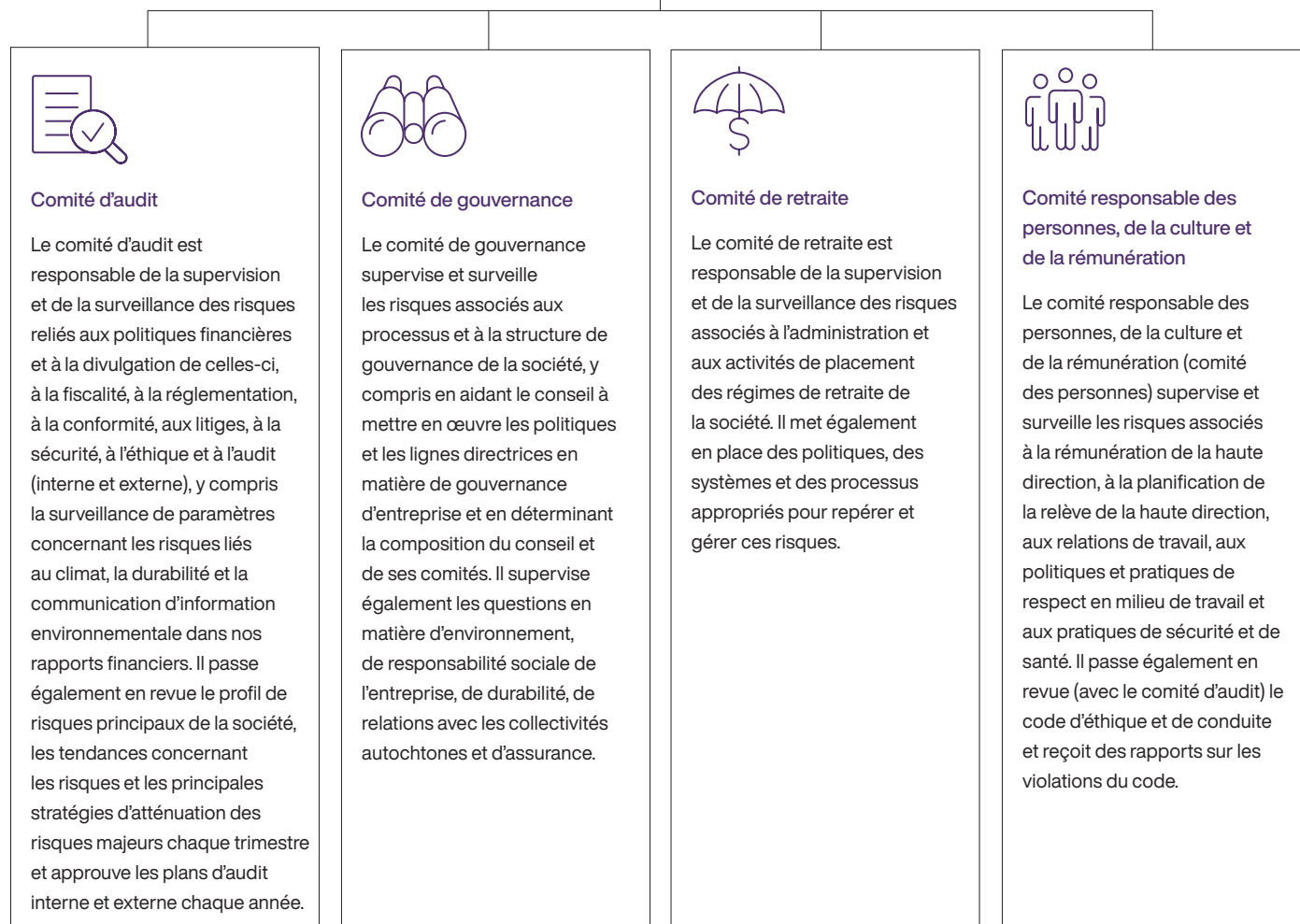
Surveillance par le conseil

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

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

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

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



Pour obtenir une explication détaillée des risques importants auxquels font face TELUS et les membres de son groupe, veuillez vous reporter aux rubriques 9 et 10 du rapport de gestion de la société dans le rapport annuel 2022 de TELUS.

Gouvernance de la durabilité et de l'environnement

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

Supervision par le conseil des possibilités et des risques liés au climat

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

Le comité de gouvernance de notre conseil examine et surveille, pour le compte du conseil, l'approche, la planification et la communication d'information de la société sur les questions relatives aux enjeux ESG et à la durabilité, et examine et recommande au conseil d'approuver le rapport annuel sur les enjeux ESG et la durabilité ainsi que les autres communications s'y rapportant. Nos équipes Durabilité et environnement et Gestion des risques d'entreprise fournissent au comité des rapports trimestriels. Ces rapports contiennent des renseignements pertinents concernant nos risques environnementaux et liés au climat ainsi que nos activités de conformité connexes. Le comité de gouvernance supervise également les possibilités liées au climat lorsqu'elles se présentent ou sont repérées, et ces possibilités font l'objet de discussions au cours de ses réunions trimestrielles.

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

Supervision par la direction des possibilités et des risques liés au climat

Notre chef de la direction et notre équipe de haute direction sont chargés de l'exécution de l'orientation stratégique de nos programmes en matière de durabilité, ce qui comprend l'évaluation et la gestion des risques liés au climat et leur atténuation ainsi que le repérage de possibilités liées au climat.

Notre équipe Durabilité et environnement relève de notre premier vice-président et trésorier, qui est responsable de l'élaboration et de la gouvernance de notre stratégie en matière de durabilité.

L'équipe Durabilité et environnement cherche à évaluer des possibilités et des risques liés au climat en intégrant des questions de durabilité, en mettant en œuvre des projets dans l'ensemble de l'entreprise, en offrant des formations et des séances de sensibilisation à l'interne et en gérant notre système de gestion

environnementale, lequel est certifié ISO 14001:2015 au Canada. Ce processus comprend l'établissement de références par des évaluations formelles et informelles de l'importance relative des risques, l'analyse de données et de scénarios, la prise en considération des commentaires des parties prenantes à l'interne et à l'externe et l'examen du cadre réglementaire dans lequel nous exerçons nos activités.

Alors que nous nous efforçons d'atténuer l'impact climatique de nos activités, nous intégrons également les considérations d'ordre climatique dans nos processus de développement de produits et d'innovation dans l'ensemble de nos activités, y compris dans les nouveaux secteurs tels que TELUS Santé et TELUS Agriculture & Biens de consommation. Au fur et à mesure que nous améliorons nos produits actuels et en créons de nouveaux, nous tenons compte des possibilités et des risques pertinents liés au climat pour respecter notre engagement envers un futur à faibles émissions de carbone.

De plus, nous lions notre rendement en matière de durabilité à la rémunération par l'intermédiaire de notre carte de pointage de la société, qui a une incidence sur la structure des primes de rendement dans l'ensemble de la société. L'indice de socio-capitalisme au sein de la carte de pointage comprend des paramètres qui mesurent notre rendement en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre ainsi que des paramètres sur les répercussions sociales. En outre, la structure des primes de rendement de l'équipe Durabilité et environnement est liée de façon générale à nos objectifs en matière d'environnement.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur notre gouvernance, notre stratégie, notre gestion des risques et nos cibles en matière de climat, veuillez vous reporter à l'exposé portant sur les possibilités et les risques liés au climat figurant dans notre notice annuelle 2022 et notre rapport sur les enjeux ESG et la durabilité 2022.

Relations avec les peuples autochtones

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

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

Nous sommes résolu à suivre la voie de la réconciliation de manière très concrète, en partenariat avec les peuples autochtones

et selon notre stratégie de réconciliation. Nous continuons d'assumer la responsabilité des actions que nous avons présentées en 2021 dans notre PARPA. Notre Rapport sur la réconciliation et la connectivité des collectivités autochtones de 2022 comprend une mise à jour de nos engagements dans le cadre du PARPA ainsi que les actions posées en 2022.

Planification de la relève

Le comité des personnes et le conseil ont comme mandat principal de planifier la relève de la haute direction. La planification de la relève de la haute direction fait partie intégrante du processus global de planification de la relève de la société, qui s'étend à tous les postes de haute direction et aux postes névralgiques de direction pour que la société puisse assurer le perfectionnement des talents et la continuité des activités. Le comité des personnes passe en revue le plan de relève du chef de la direction au moins deux fois par année et celui de l'EHD (équipe de la haute direction – tous les vice-présidents à la direction qui sont nommés dirigeants de la société) sur une base continue.

En 2022, le comité des personnes et le conseil ont continué de prioriser la planification de la relève de la haute direction et de consacrer un temps considérable à la planification de la relève du chef de la direction. Le comité a repéré et passé en revue de futurs dirigeants et s'est plus particulièrement penché sur les candidats pour la relève du chef de la direction. Avec l'aide d'Egon Zehnder dans l'application de pratiques exemplaires, les candidats potentiels pour la relève du chef de la direction sont évalués en fonction de leurs compétences avérées à mettre en œuvre la stratégie, à obtenir des résultats opérationnels continus et à diriger. Leurs programmes de perfectionnement seront améliorés en conséquence.

En outre, le comité des personnes et le conseil discutent de la gestion des talents et de la planification de la relève tout au long de l'année dans le cadre des évaluations de rendement et de la rémunération de la haute direction. Pour obtenir plus de détails sur les activités de la planification de la relève qui ont eu lieu en 2022, veuillez vous reporter au rapport du comité des personnes à la page 67.

Comités





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

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

			
Comité d'audit	Comité de gouvernance	Comité de retraite	Comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération
4 réunions en 2022	4 réunions en 2022	4 réunions en 2022	4 réunions en 2022
Membres au 31 décembre 2022	Membres au 31 décembre 2022	Membres au 31 décembre 2022	Membres au 31 décembre 2022
David Mowat ✓ (président)	Lisa de Wilde ✓ (présidente)	Ray Chan ✓ (président)	Mary Jo Haddad ✓ (présidente)
Hazel Claxton ✓	Mary Jo Haddad ✓	Lisa de Wilde ✓	Ray Chan ✓
Thomas Flynn ✓	Kathy Kinloch ✓	Christine Magee ✓	Kathy Kinloch ✓
Denise Pickett ✓	John Manley ✓	Marc Parent ✓	Christine Magee ✓
Sean Willy ✓	Denise Pickett ✓	Thomas Flynn ✓	John Manley ✓
	Sean Willy ✓		Marc Parent ✓
			Hazel Claxton ✓

✓ Indépendant

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

	Mandat	Responsabilités
 <p>Comité d'audit</p>	<p>Appuyer le conseil dans ses fonctions de surveillance de l'intégrité de l'information comptable et financière de la société.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Surveiller les contrôles internes et les contrôles de divulgation de l'information • Surveiller la conformité de la société aux exigences des lois, des règlements et du code d'éthique de la société et de la divulgation et du dépôt en temps voulu de l'information requise auprès des autorités de réglementation, y compris la surveillance de paramètres concernant les risques liés au climat, la durabilité et la communication d'information environnementale dans nos rapports financiers • Surveiller et évaluer l'indépendance et le rendement des auditeurs externes et internes de la société • Surveiller la gestion des risques de la société • Surveiller la solvabilité de la société, ses plans à l'égard de sa trésorerie et sa politique financière • Surveiller la procédure suivie à l'égard des dénonciations et des plaintes reçues. <p>Pour obtenir de plus amples renseignements sur les activités du comité d'audit en 2022, veuillez vous reporter à la page 60.</p> <p>Pour obtenir de plus amples renseignements sur le comité d'audit, y compris son mandat, reportez-vous à la rubrique Comité d'audit de notre notice annuelle pour l'exercice clos le 31 décembre 2022.</p>
 <p>Comité de gouvernance</p>	<p>Aider le conseil à remplir ses fonctions de surveillance et voir à ce que TELUS soit dotée d'un système efficace de gouvernance.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Suivre l'évolution des questions liées à la gouvernance ainsi que les nouvelles meilleures pratiques et examiner l'efficacité de nos politiques et pratiques en ce qui concerne la gouvernance • Trouver, recruter et recommander à la société les candidats à l'élection à titre d'administrateur • Offrir une formation continue et des occasions de perfectionnement aux administrateurs • Superviser l'évaluation des administrateurs et du conseil • Évaluer l'indépendance, les compétences financières, l'expertise financière et l'expertise en comptabilité ou en gestion financière connexe des administrateurs et présenter des recommandations au conseil à cet égard • Surveiller et examiner les risques liés à l'assurance, aux réclamations et aux biens, la responsabilité sociale de l'entreprise, les relations avec les collectivités autochtones et les questions et politiques environnementales. <p>Pour obtenir de plus amples renseignements sur les activités du comité de gouvernance de la société en 2022, veuillez vous reporter à la page 63.</p>
 <p>Comité de retraite</p>	<p>Superviser l'administration, la présentation de l'information financière et les activités de placement de six régimes de retraite agréés de la société, de tous les programmes de retraite complémentaires connexes que peut lui confier le conseil, ainsi que tout fonds en fiducie connexe (collectivement, les régimes de retraite).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Surveiller la validité actuarielle des régimes de retraite • Surveiller les aspects administratifs des régimes de retraite • Surveiller les politiques de placement des régimes de retraite • Surveiller le rendement des portefeuilles de placements et la conformité à la législation applicable • Recommander au conseil d'approuver des modifications fondamentales de la nature du mécanisme de pension de tout régime de retraite et de la structure de gouvernance des régimes de retraite. <p>Pour obtenir de plus amples renseignements sur les activités du comité de retraite de la société en 2022, veuillez vous reporter à la page 65.</p>
 <p>Comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération</p>	<p>Aider le conseil à préparer sa philosophie et ses lignes directrices en matière de rémunération de la haute direction et à superviser les politiques relatives aux employés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fixer les objectifs du chef de la direction liés à sa rémunération • Évaluer le rendement du chef de la direction • Examiner les ententes de rémunération du chef de la direction et formuler des recommandations au conseil à cet égard en fonction de son évaluation • Examiner et approuver les ententes de rémunération de notre EHD • Superviser la planification de la relève de la haute direction • Surveiller les politiques et les procédures en matière de rémunération de la haute direction, de santé et sécurité au travail et leur respect, ainsi que certains aspects de notre approche en matière d'éthique et de conduite des affaires. <p>Pour obtenir de plus amples renseignements sur les activités du comité des personnes de la société en 2022, veuillez vous reporter à la page 67.</p>

Chaque comité établit son propre plan de travail annuel pour orienter ses délibérations au cours de l'année. Le mandat de chaque comité et son plan de travail annuel sont approuvés par chaque comité chaque année. Par ailleurs, chaque comité est autorisé à retenir les services de conseillers externes aux frais de TELUS dans le cadre de ses responsabilités. En 2010, le comité des personnes a retenu les services de Meridian Compensation Partners Inc. (Meridian) à titre de conseiller indépendant en matière de rémunération. Une description du travail effectué par Meridian pour le comité des personnes est donnée à la page 82. Depuis 2011, le comité de gouvernance fait appel aux services de Meridian pour l'aider à réaliser son étude de marché annuelle sur la rémunération des administrateurs (se reporter à la page 34).

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

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

En conséquence, le comité de gouvernance passe en revue la composition des comités une fois l'an et s'interroge sur l'opportunité d'effectuer une rotation entre les administrateurs qui siègent aux différents comités. Par exemple, depuis qu'il s'est joint au conseil en 2012, John a siégé à chacun des comités, son mandat le plus long ayant été effectué au comité de gouvernance (2015 à 2021). Ray s'est joint au conseil en 2013 et a siégé au comité d'audit pendant quatre ans ainsi qu'au comité des personnes. Il a quitté le comité d'audit en mai 2017 et s'est joint au comité de retraite afin d'être exposé à un secteur différent de la société et de faire profiter ce comité de son expertise financière. Conformément à notre plan de relève pour les comités, Ray est devenu président du comité de retraite après l'assemblée annuelle de mai 2020.

En 2022, le conseil a approuvé les changements qui suivent, apportés à la composition des comités avec prise d'effet après l'assemblée annuelle de mai 2022 : Hazel s'est jointe au comité des personnes; Thomas s'est joint au comité de retraite; et Sean s'est joint au comité de gouvernance.

En 2023, le conseil a approuvé les changements qui suivent, apportés à la composition des comités avec prise d'effet après l'assemblée annuelle de mai 2023 : Lisa se joindra au comité des personnes et quittera le comité de retraite, et Victor se joindra au comité de retraite. De plus, John quittera le comité de gouvernance et le comité des personnes lorsqu'il deviendra président du conseil.

Le 10 février 2023, TELUS a annoncé que Dick, actuel président du conseil, quittera ses fonctions à la clôture de l'assemblée annuelle des actionnaires de 2023 et que John deviendra le président du conseil immédiatement après l'assemblée, s'il est réélu à titre d'administrateur lors de celle-ci.

Pour obtenir plus de renseignements au sujet de nos comités permanents, se reporter à la rubrique Rapports des comités à partir de la page 60. Le mandat de chaque comité, qui comprend une brève description du poste du président de chaque comité du conseil, figure également dans le Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS, qu'il est possible de consulter au [telus.com/gouvernance](https://www.telus.com/gouvernance).

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

Indépendance

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

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 offre des services dans ses secteurs d'activité à ses administrateurs et aux membres de leur famille ainsi qu'à bon

nombre d'organismes avec lesquels les administrateurs ont des liens. Le conseil a déterminé que la fourniture de services en soi ne crée pas une relation importante entre un administrateur et la société. Il examine plutôt divers facteurs pour déterminer s'il y a relation importante, y compris l'étendue des services fournis, la valeur pécuniaire et stratégique des services pour chacune des parties, le degré de dépendance de l'une ou l'autre des parties à une telle relation et la facilité avec laquelle le service peut être remplacé. Le conseil tient compte de facteurs analogues pour évaluer l'importance d'une relation entre la société et un fournisseur ou un prêteur avec lequel un administrateur a des liens.

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

Chaque réunion du conseil et des comités comporte une séance à huis clos entre les administrateurs indépendants. Le président du conseil ou le président du comité concerné, selon le cas, préside ces séances à huis clos. Le tableau qui suit indique le nombre de réunions régulières et de séances à huis clos ainsi que le nombre total de réunions tenues par notre conseil et chacun de ses comités en 2022.

Conseil et comités	Réunions régulières	Séances à huis clos	Nombre total de réunions
Conseil	7	7	7
Comité d'audit	4	4	4
Comité de gouvernance	4	4	4
Comité de retraite	4	4	4
Comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération	4	4	4

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

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

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

La responsabilité principale du chef de la direction, qui relève du conseil, est de gérer l'activité et les affaires internes de la société.

Le président du conseil est un administrateur indépendant.

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

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

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

Notre conseil s'attend à ce que tous les administrateurs consacrent le temps, l'énergie et les efforts nécessaires à son efficacité.

Ils devraient approfondir la connaissance et la compréhension qu'ils ont de nos produits, de nos services et de notre secteur, participer à des programmes de formation et de perfectionnement et devenir de bons ambassadeurs de la société.

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

Participation des administrateurs

Nom	Conseil	Comité d'audit	Comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération	Comité de gouvernance	Comité de retraite	Total
Dick Auchinleck ¹	7/7					100 %
Ray Chan	7/7		4/4		4/4	100 %
Hazel Claxton ²	7/7	4/4	3/3			100 %
Victor Dodig ³	5/5					100 %
Lisa de Wilde	7/7			4/4	4/4	100 %
Thomas Flynn ⁴	7/7	4/4			3/3	100 %
Mary Jo Haddad	7/7		4/4	4/4		100 %
Kathy Kinloch ⁵	6/7		3/4	3/4		80 %
Christine Magee	7/7		4/4		4/4	100 %
John Manley	7/7		4/4	4/4		100 %
David Mowat	7/7	4/4				100 %
Marc Parent	7/7		4/4		4/4	100 %
Denise Pickett	7/7	4/4		4/4		100 %
Sean Willy ⁶	7/7	4/4		3/3		100 %

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

2 Hazel s'est jointe au comité des personnes le 6 mai 2022.

3 Victor a été élu au conseil d'administration le 6 mai 2022.

4 Tom s'est joint au comité de retraite le 6 mai 2022.

5 Pour des raisons médicales, Kathy n'a pas été en mesure d'assister aux réunions du conseil et des comités en novembre 2022.

L'absence de Kathy a été approuvée par le président du conseil.

6 Sean s'est joint au comité de gouvernance le 6 mai 2022.

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

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

Le conseil a également limité à deux le nombre d'administrateurs pouvant siéger à un même autre conseil ou comité d'une société

ouverte, à moins que le conseil n'en convienne autrement. En 2016, le conseil a précisé les facteurs dont le comité de gouvernance devrait tenir compte avant de recommander ou non d'autoriser que plus de deux administrateurs siègent à un même autre conseil. En particulier, il devrait tenir compte de tous les aspects pertinents, notamment le nombre total de cumuls de mandats à un conseil à ce moment ainsi que les exigences stratégiques de TELUS. En 2020, le conseil a adopté une politique limitant la capacité de tout administrateur de TELUS Corporation à siéger au conseil de TELUS International ou de l'une de ses filiales sans l'approbation du comité de gouvernance, sur recommandation du chef de la direction. En 2022, le comité de gouvernance a accordé à Darren le droit de siéger à titre de président du conseil de TELUS International. Aucun des candidats au poste d'administrateur de TELUS ne siégeait avec un autre candidat à d'autres conseils de sociétés ouvertes en date de la circulaire.

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

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

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

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

Le conseil est d'avis qu'un conseil d'administration composé de 10 à 16 membres favorise l'efficacité et l'efficience.

Le comité de gouvernance passe régulièrement en revue les caractéristiques que présente le conseil, soit l'âge et le mandat confié à chacun des administrateurs et la présence dans ses rangs de diversité, de lieux de résidence multiples et de divers champs d'expertise. Le but est de disposer de suffisamment d'habiletés, d'expertises et d'expériences pour que le conseil puisse s'acquitter efficacement de ses responsabilités et simplifier la transition suivant l'élection ou la nomination de nouveaux administrateurs. Le conseil vise également à atteindre un équilibre entre le besoin de disposer d'une expérience institutionnelle et de connaissances approfondies auprès de ses membres et le besoin de se renouveler et de s'ouvrir à de nouvelles perspectives. Au cours des dernières années, le comité de gouvernance et le conseil ont axé les efforts concernant la planification de la relève au conseil en tenant compte de ces objectifs. Pour plus d'information, veuillez vous reporter au rapport du comité de gouvernance à la page 63.

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

Le conseil n'a pas adopté d'âge de départ à la retraite obligatoire. Toutefois, il est doté d'une politique de limitation de la durée des mandats qui prévoit que les administrateurs qui se sont joints au conseil après le 1^{er} janvier 2013 sont tenus de remettre leur démission au comité de gouvernance après 15 années de service. Le comité de gouvernance peut, à son appréciation, recommander au conseil de prolonger le mandat d'un administrateur pour une période que le comité juge appropriée s'il considère qu'une telle prolongation est dans l'intérêt de TELUS. La politique de limitation de la durée des mandats ne remplace pas le processus d'évaluation du rendement annuel rigoureux dont est responsable le comité de gouvernance (se reporter à la page 51 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 quitter le conseil afin de connaître le plus tôt possible les vacances imminentes.

Le processus de planification de la relève du conseil implique également le maintien d'une matrice des compétences qui permet au comité de gouvernance et au conseil de déceler d'éventuelles lacunes dans les aptitudes et compétences considérées comme les plus pertinentes pour la société. Chaque administrateur est invité à indiquer les aptitudes et compétences démontrées par chaque administrateur, dont lui-même. Le tableau qui suit indique les cinq compétences principales de nos candidats, en tenant compte du fait que chaque candidat possède de l'expérience en haute direction et en leadership stratégique. Ce tableau indique également leur genre déclaré, leur lieu de résidence, la durée de leur mandat, leur âge, leur statut de diversité et leurs langues officielles parlées.

	Genre	Résidence ¹	Années au conseil			Âge	Langue		Diversité		Cinq compétences principales ²														
			0 à 5	6 à 10	11 et plus		59 et moins	60 à 69	70 et plus	Anglais	Français	Minorité visible	Peuples autochtones	Gouvernance	Finance et comptabilité	Gestion des ressources humaines/rémunération de la haute direction	Gestion des risques	Connaissances et expérience concernant le secteur	Expérience du marché de détail/expérience client	Responsabilité sociale de l'entreprise	Expérience à l'international	Expansion de l'entreprise	Connaissance et/ou expérience en gestion de l'information et en technologie de l'information	Affaires réglementaires/gouvernementales	
Ray Chan	M	C.-B.		✓			✓		✓		✓	✓	✓					✓			✓				
Hazel Claxton	F	ON	✓				✓		✓		✓	✓	✓					✓							
Lisa de Wilde	F	ON		✓			✓		✓	✓				✓				✓					✓		✓
Victor Dodig	M	ON	✓			✓			✓					✓				✓				✓			✓
Darren Entwistle	M	C.-B.			✓		✓		✓	✓								✓		✓	✓				
Thomas Flynn	M	ON	✓			✓			✓					✓	✓						✓	✓			
Mary Jo Haddad	F	ON		✓			✓		✓					✓									✓		✓
Kathy Kinloch	F	C.-B.		✓				✓	✓					✓	✓						✓				✓
Christine Magee	F	ON	✓				✓		✓					✓	✓						✓				
John Manley	M	ON			✓		✓	✓	✓					✓	✓										✓
David Mowat	M	C.-B.		✓			✓		✓					✓	✓						✓	✓			
Marc Parent	M	QC		✓			✓		✓	✓				✓	✓						✓	✓			
Denise Pickett	F	ON	✓			✓			✓					✓							✓			✓	
Sean Willy	M	SK	✓			✓			✓		✓			✓							✓		✓		✓

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

2 Diverses aptitudes et compétences que le conseil considère primordiales à la croissance continue de l'entreprise, en plus de l'expérience en haute direction et en leadership stratégique qu'il exige de chaque administrateur, sont présentées ci-après :

- **Gouvernance** – expérience ou bonnes connaissances en direction des pratiques de responsabilité sociale de l'entreprise/de gouvernance auprès d'une société ouverte ou d'autres grandes organisations; expérience dans l'implantation d'une culture de responsabilisation et de transparence
- **Finance et comptabilité** – expérience ou bonnes connaissances en comptabilité et présentation de l'information financière, en financement d'entreprise et au fait des contrôles financiers/comptables internes et en IFRS
- **Gestion des ressources humaines/rémunération de la haute direction** – expérience ou bonnes connaissances en rémunération et en avantages sociaux de la haute direction, en gestion et en fidélisation des talents, en perfectionnement du leadership, en diversité et en inclusion et en planification de la relève
- **Gestion des risques** – expérience ou bonnes connaissances en contrôles internes des risques, signalement et évaluations des risques
- **Connaissances et expérience concernant le secteur** – expérience concernant les secteurs des télécommunications, de l'industrie du contenu, de l'information de la santé, de l'agriculture et des biens de consommation et/ou de la sécurité, et notamment le contexte stratégique, les concurrents sur le marché et les questions commerciales touchant ces industries et secteurs
- **Expérience du marché de détail/expérience client** – expérience ou bonnes connaissances du marché de la consommation de masse, de l'expérience client et des enjeux (soit directement soit indirectement par les réseaux de détail)

- **Responsabilité sociale de l'entreprise** – expérience ou bonnes connaissances des initiatives en responsabilité sociale de l'entreprise, y compris en matière de facteurs ESG, de diversité et d'inclusion et de questions relatives aux collectivités en tant qu'impératifs d'entreprise
- **Expérience à l'international** – expérience ou bonnes connaissances de l'entretien et de la durabilité de relations d'affaires internationales, y compris la supervision d'activités multinationales
- **Expansion de l'entreprise** – expérience ou bonnes connaissances en matière de possibilités d'expansion d'entreprise, y compris des fusions et des acquisitions
- **Connaissance et/ou expérience en gestion de l'information et en technologie de l'information** – expérience ou bonnes connaissances des technologies pertinentes, courantes et nouvelles, et des innovations connexes (p. ex. intelligence artificielle, solutions/transformations numériques), y compris des technologies en télécommunications, des technologies relatives à l'agriculture et aux biens de consommation, des technologies en démarrage, de la gouvernance en gestion d'information (p. ex. cybersécurité), des exigences réglementaires mondiales et locales et du rôle du conseil dans la supervision de la technologie de l'information
- **Affaires réglementaires/gouvernementales** – expérience ou bonnes connaissances en politiques publiques et gouvernementales, aux niveaux mondial, fédéral et provincial, et en contextes réglementaires dans l'ensemble des territoires où nous exerçons nos activités.

Recrutement de nouveaux administrateurs

Le comité de gouvernance tient une liste constamment mise à jour d'éventuels candidats, qui est fondée sur une liste de compétences et de qualités classées en ordre de priorité. Cette liste doit également inclure un groupe diversifié de candidats. Les administrateurs, le chef de la direction et les membres de la haute direction, ainsi que les sociétés de recherche professionnelle externes, repèrent régulièrement d'autres personnes pour que leur candidature soit examinée par le comité de gouvernance. Les protocoles de recherche exigent que le groupe de candidats repérés respecte les critères approuvés en matière de diversité et de compétences.

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

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

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 du conseil

Pour appuyer la planification de la relève au conseil et le renouvellement du conseil, le comité de gouvernance, avec le concours du président du conseil, procède à une évaluation du conseil et des administrateurs, conformément au Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS. En plus d'aider le conseil à planifier la relève, le processus d'évaluation aide le conseil à faire ce qui suit :

- Prendre la mesure de son rendement global et mesurer l'apport du conseil dans son ensemble, de chaque comité et de chaque administrateur
- Évaluer les mécanismes mis en place afin que le conseil et chacun de ses comités fonctionnent de façon efficace et prennent des décisions dans l'intérêt de la société

- Améliorer le rendement global du conseil en aidant chaque administrateur à miser sur ses atouts
- Détecter les lacunes au chapitre des compétences et les besoins en matière de formation du conseil et d'administrateurs en particulier pour l'exercice à venir.

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

Le président du conseil reçoit personnellement de la rétroaction et s'entretient individuellement avec chaque administrateur chaque année afin de mettre l'accent sur la rétroaction reçue dans le cadre du processus d'évaluation.

Dans l'ensemble, l'évaluation par Egon Zehnder a révélé que les comités ont un rendement efficace, avec de très bonnes notes tant des administrateurs que de la haute direction, ce qui indique un excellent alignement entre les administrateurs et la direction. Les résultats de l'évaluation par les pairs ont également été excellents, chaque administrateur ayant obtenu de très bonnes notes moyennes. Le processus d'évaluation a révélé les questions principales sur lesquelles chacun devrait se pencher. Egon Zehnder a présenté les résultats du processus d'évaluation au comité de gouvernance et au conseil en août 2022 et a conclu que l'engagement au sein du conseil est bon et que ses relations avec la direction sont ouvertes, et que les comités sont bien guidés, très engagés et réussissent à réaliser leur mandat. Les résultats de l'évaluation guideront le conseil et les comités dans l'élaboration d'un plan d'action priorisant les questions soulevées pendant l'évaluation.

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

Diversité et inclusion

L'engagement de TELUS envers la diversité et l'inclusion est au cœur de notre culture, fait partie intégrante de nos valeurs et est la clef de voûte de notre leadership en socio-capitalisme. Nous sommes conscients que dans tous les secteurs de nos activités, différentes perspectives et expériences et différents antécédents apportent des façons novatrices de penser qui nous aident à prendre de meilleures décisions, à avoir de meilleures idées et à proposer de meilleures solutions.

Diversité administrative

En 2013, le conseil a adopté par écrit pour la première fois une politique de diversité en vue d'améliorer la représentation des membres issus de la diversité au conseil de TELUS. Nous avons révisé périodiquement la politique au cours des années qui ont suivi et une importante mise à jour de la politique a été adoptée en novembre 2020, et de légères modifications ont été apportées en novembre 2021. Le comité de gouvernance, qui est responsable de l'évaluation de la composition du conseil, de la sélection de candidats appropriés et de la recommandation de candidats au poste d'administrateur au conseil, évalue les candidats au mérite, en accordant une importance égale aux aptitudes, aux antécédents, à l'expérience et aux connaissances, et dans le cadre de ces processus, le comité tient compte des multiples aspects de la diversité. Veuillez vous reporter à la page 23 pour obtenir davantage de renseignements sur la politique de diversité administrative actuelle.

Nous avons une histoire riche en pratiques et en étapes concrètes progressistes qui a débuté en 1990, lorsque nous avons nommé les deux premières femmes au conseil d'administration, et qui s'est poursuivie depuis, nos jalons les plus récents en 2021 à cet égard étant d'avoir été reconnus par l'Initiative BlackNorth en avril 2021 comme l'une des peu nombreuses sociétés canadiennes cotées en bourse à avoir adopté des objectifs liés au conseil qui incluent une représentation des minorités visibles et des Autochtones et d'avoir dépassé en mai 2021 nos objectifs en matière de diversité administrative, en avance de deux ans.

Dans le cadre de son engagement envers la diversité, le conseil évaluera sa propre diversité chaque année, et le comité de gouvernance peut, s'il est jugé approprié, recommander au conseil d'adopter des objectifs quantifiables supplémentaires pour atteindre la diversité administrative et l'inclusion, conformément à la politique de diversité. Notre politique de diversité administrative figure dans notre Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS, dont vous pouvez télécharger un exemplaire à l'adresse telus.com/gouvernance.

Notre culture inclusive et diversifiée

Chez TELUS, notre profond engagement envers la justice sociale, la diversité et l'inclusion remonte à plus de 30 ans. Notre vision en matière de diversité et d'inclusion prend racine dans une approche axée sur l'égalité des humains qui vise à accueillir les différences individuelles pour révéler le potentiel humain et tirer profit de la diversité de pensée. Notre motivation puise sa source du principe selon lequel l'égalité des humains est une responsabilité organisationnelle, communautaire, nationale et mondiale impérative. En résumé, nous ne pouvons nous engager pleinement à réaliser notre vocation sociale afin de permettre des retombées remarquables sur le plan humain grâce à la technologie que si nous nous engageons à le faire pour tous, de manière égale.

En 2020, nous avons communiqué avec les membres de l'équipe pour partager la position de TELUS contre le racisme et toutes les formes de discriminations systémiques et reconfirmer notre

engagement à maintenir notre front uni dans notre quête d'équité, de justice, de justice sociale et de changement systémique.

Nous avons tenu des tables rondes avec nos hauts dirigeants sur la compréhension de l'injustice raciale et du racisme systémique. Nous avons retenu les services d'une société de conseil externe pour réaliser une évaluation officielle de nos pratiques et programmes en place portant sur les personnes ainsi que pour nous aider à trouver des occasions d'améliorer davantage l'inclusion. Mettant à profit des processus équitables, nous avons invité tous les membres de l'équipe à participer à un dialogue honnête et significatif sur la meilleure façon de combattre l'inégalité raciale à l'occasion de plus de 30 cercles d'écoute. Nous avons utilisé ces conversations pour mettre en place un filtre plus large dans le but d'augmenter l'inclusion pour tous les membres de notre équipe et les collectivités où nous vivons, travaillons et offrons nos services.

En fonction de ce que nous avons appris, nous avons élaboré en décembre 2020 un plan d'action clair et mesurable pour augmenter et promouvoir davantage la diversité et l'inclusion à l'interne et à l'externe. En mettant l'accent sur des changements de structure et de comportements, tout en renforçant l'adoption de pratiques existantes les meilleures dans leur catégorie en matière d'inclusion et de diversité, nous en sommes à notre troisième année de progrès sur nos cinq principes directeurs en matière de culture équitable en milieu de travail par l'intermédiaire d'une stratégie de diversité et d'inclusion pluriannuelle évolutive.

1. **Le leadership inclusif** : Établir la confiance au moyen d'un leadership qui favorise un milieu de travail inclusif :
 - En 2021, nous avons conçu et lancé un indice d'inclusion pour pouvoir continuer de prendre le pouls de notre équipe. Nous avons obtenu un résultat de 85 pour cent pour notre indice d'inclusion en 2022, ce qui indique un fort sentiment d'inclusion et d'appartenance au sein des membres de l'équipe. Ce résultat prouve notre capacité à encourager, à exploiter et à valoriser la diversité de pensée, stimulée par la diversité de nos équipes et notre culture d'équipe inclusive qui permet aux membres de l'équipe de se réaliser pleinement.
2. **La diversité à tous les niveaux** : Briser les préjugés pour une représentation plus diversifiée à tous les niveaux et dans tous les secteurs de notre entreprise :
 - Actuellement, les femmes représentent 26,4 pour cent de nos postes de direction (à savoir, vice-présidente ou des postes des échelons supérieurs auprès de TELUS) et quatre femmes occupent un poste de haute direction auprès de TELUS, soit Sandy McIntosh, Zainul Mawji, Andrea Wood et Gopi Chande, ce qui représente 40 pour cent de nos membres de la haute direction (à savoir 10 personnes, soit le président du conseil, le chef de la direction et tous les dirigeants nommés de la société).
 - Dans la cohorte 2022 de notre programme En Avant (qui a commencé en 2022), conçu pour préparer les participants à prendre les premiers pas vers un poste en leadership, les femmes représentaient 57 pour cent des participants.

3. **La croissance personnelle par l'apprentissage** : Introduire des outils et des programmes additionnels pour améliorer notre culture d'inclusion :

- Les membres de l'équipe ont accueilli les occasions d'apprentissage enrichi offertes dans notre espace d'apprentissage évolué en matière de diversité et d'inclusion lancé en 2022, y compris de nouvelles occasions d'apprentissage sur des sujets comme le fait d'être plus inclusif, le respect en milieu de travail, les préjugés inconscients, l'alliance inclusive, les microagressions, l'antiracisme et bien d'autres sujets liés à la diversité et à l'inclusion.

4. **La sensibilisation accrue** : Amplifier le succès de nos programmes internes et externes existants en matière de diversité et d'inclusion :

- Nous avons établi et lancé une présence Web intégrée en matière de diversité et d'inclusion en 2022 pour les membres de l'équipe et les clients, ce qui rend plus accessibles les renseignements, outils et ressources dont les gens ont besoin.
- En tant qu'organisation, nous sommes très fiers de notre historique de leadership et de notre renommée mondiale en ce qui concerne la promotion de la diversité et de l'inclusion au sein de TELUS et des collectivités où nous travaillons, vivons et agissons à titre de citoyens. En 2022, nous avons été reconnus par Mediacorp Canada comme l'un des meilleurs employeurs en matière de diversité au Canada pour la 13^e fois.

5. **Perspectives organisationnelles** : Continuer d'écouter les membres de notre équipe et de collecter et de partager les données pour réduire les écarts repérés :

- Depuis 2016, nous avons surveillé étroitement le succès de notre culture inclusive et mesuré comment notre équipe vit notre engagement envers la diversité et l'inclusion par l'intermédiaire de notre sondage L'heure juste. En 2022 :
 - 91 pour cent des répondants étaient d'accord, TELUS valorise la diversité dans les antécédents, la façon de penser, les points de vue et les idées (la diversité de pensée)
 - 96 pour cent des répondants croient que TELUS respecte les membres de l'équipe issus de différents milieux et de différentes identités
 - 87 pour cent des répondants ont un fort sentiment d'appartenance au travail.

En plus des changements apportés à notre stratégie en 2020, nous avons, au début de 2021, effectué une transition depuis un conseil de la diversité et de l'inclusion plus local créé il y a 17 ans à un comité consultatif sur la diversité et l'inclusion composé de vice-présidents et de directeurs nommés qui représentent tous nos secteurs d'activité, les portefeuilles clés où nous avons intégré la diversité

et l'inclusion, et chacun de nos six groupes de ressources pour les membres de l'équipe (GRE) TELUS. Notre comité consultatif sur la diversité et l'inclusion travaille en étroite collaboration avec notre chef des ressources humaines et notre équipe Diversité et inclusion pour faire la promotion de notre culture inclusive, ce qui garantit que les priorités stratégiques en matière de diversité et d'inclusion sont harmonisées et intégrées dans l'ensemble de TELUS, et que tous les membres de l'équipe s'engagent de façon active à défendre les questions de diversité et d'inclusion.

Nos six GRE ont été formés au fil du temps pour venir en aide aux femmes, aux membres de l'équipe qui sont des Autochtones, aux membres de l'équipe qui ont divers handicaps, aux nouveaux immigrants, aux membres de l'équipe multiculturels, aux membres de l'équipe qui sont Noirs ainsi qu'aux membres de l'équipe qui sont des lesbiennes, des gais, des bisexuels, des transgenres, des queers et des bispirituels (LGBTQ2+), afin de susciter une prise de conscience et de faire évoluer les mentalités en ce qui concerne notre culture d'entreprise et nos initiatives d'affaires. Depuis le lancement du premier groupe en 2006, nos GRE ont accueilli plus de 8 000 membres à l'échelle mondiale. Ensemble, ils jouent un rôle important dans l'amélioration de l'inclusion au sein de notre organisation et dans l'ensemble des collectivités du monde entier où nous vivons, travaillons et offrons nos services. Ces groupes offrent des possibilités de mentorat, de réseautage, de soutien par les pairs, de bénévolat et d'encadrement aux membres. Ils nous permettent également de mieux comprendre les besoins et préférences de notre clientèle diversifiée et d'aider TELUS à devenir l'une des sociétés les plus recommandées par les clients dans le monde entier.

Nous comprenons que pour atteindre nos objectifs en matière de diversité et d'inclusion, chaque dirigeant de l'organisation doit s'engager vers le progrès. C'est pour cette raison que nous avons introduit en 2021 une astucieuse approche ascendante de fixation des objectifs plutôt que de fixer de vastes objectifs d'entreprise. Chaque dirigeant fixe deux ou trois objectifs appuyés par des données en matière de diversité et d'inclusion qui sont pertinents et uniques à ses activités et à son personnel. Cette approche garantit que les objectifs sont pertinents et atteignables en plus d'intégrer une responsabilisation de la direction pour l'ensemble de l'organisation.

Nous sommes d'avis que la combinaison de ces initiatives à la fixation d'objectifs intelligents fondés sur des données en matière de diversité et d'inclusion nous permettra de continuer d'attirer une plus grande variété de candidats qualifiés et de conserver ces candidats que si nous avions fixé des cibles de représentation précises pour les postes de direction; ce qui nous permettra de nous assurer que la présence de femmes, de minorités visibles, d'Autochtones et de personnes vivant avec un handicap est un enjeu clé pris en compte au moment de nommer des personnes à des postes de direction.

Orientation et formation continue

Orientation

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

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

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

Formation continue

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

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

En 2022, la direction de la société a animé ou organisé les séances de formation mentionnées dans le tableau qui suit. La direction a également fourni aux administrateurs de l'information sur les cours disponibles. Des réunions de planification stratégique ont également été tenues tout au long de l'année, en plus des mises à jour régulières que les administrateurs reçoivent à chaque réunion trimestrielle du conseil concernant les changements au niveau du climat concurrentiel, des demandes des clients, de la technologie et du secteur ainsi que des relations gouvernementales et des questions de réglementation.

Date	Sujet	Participants ¹	Présentateurs
28 janvier	Débat sur la stratégie – environnement concurrentiel	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> • Vice-président à la direction (VPD) et chef des services financiers • VPD et chef de l'exploitation • VPD et présidente, Solutions consommateurs • Chef des services juridiques et de la gouvernance
8 février 5 mai 3 août 3 novembre	Comptes rendus sur la gouvernance et, notamment, les nouvelles meilleures pratiques et tendances, les faits nouveaux et les modifications proposées concernant la réglementation et les règles en valeurs mobilières du Canada et des États-Unis; les faits nouveaux concernant la diversité et l'information à communiquer sur les changements climatiques; les nouveaux faits en matière de facteurs ESG et plus particulièrement à l'égard de la réconciliation avec les Autochtones et de l'équité et de la justice raciales	Comité de gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> • Chef des services juridiques et de la gouvernance • Directeur, Durabilité et environnement • Vice-président (VP), Mise en œuvre des réseaux clients
8 février 5 mai 3 août 2 novembre	Comptes rendus sur des sujets reliés à la gouvernance du comité d'audit, ainsi que les tendances en matière de répercussions de la COVID-19, de technologies perturbatrices, de relations avec les investisseurs, de confidentialité, de modifications fiscales, d'autres faits nouveaux concernant les normes comptables, de litiges et de défis et de nouveautés au sein du secteur	Comité d'audit	<ul style="list-style-type: none"> • VPD et chef des services financiers • Chef des services financiers, TELUS International • Premier VP et trésorier • Premier VP et contrôleur général • VP, Gestion des risques et auditeur interne en chef • VP, Fiscalité • VP et chef des données et du Bureau des relations de confiance • VP et chef du service de la sécurité • VP, Services juridiques • Directeur général, Vérification interne et SOX
8 février 5 mai 3 août 2 novembre	Comptes rendus sur les tendances en rémunération, notamment les nouvelles meilleures pratiques concernant l'information à communiquer sur la rémunération des membres de la haute direction, et les faits nouveaux en matière de réglementation	Comité des personnes	<ul style="list-style-type: none"> • Président et chef de la direction • VPD, Personnes et culture, et chef des ressources humaines • VP, Rémunération globale • Consultant externe en rémunération
8 février 5 mai 2 août 1 ^{er} novembre	Comptes rendus sur des sujets d'actualité portant sur les tendances, les nouveautés ou les meilleures pratiques du jour en matière de gouvernance de régimes de retraite; les placements à long terme en vue de la retraite; et les examens des perspectives économiques par un économiste externe	Comité de retraite	<ul style="list-style-type: none"> • VP, Gestion des placements • VP, Rémunération globale • VP, Services juridiques • Contrôleur • Conseillers externes
8 février 5 mai 3 août 2 novembre	Compte rendu sur la cybersécurité	Comité d'audit	<ul style="list-style-type: none"> • VP et chef du service de la sécurité
9 février 5 mai 4 août 3 novembre	Comptes rendus sur les faits nouveaux concernant le contexte stratégique, notamment la concurrence, l'évolution de la réglementation, de la technologie et du secteur et le rendement des pairs	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> • Sans objet
9 février	Cybersécurité	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> • VPD et chef de l'exploitation • VP et chef du service de la sécurité
3 juillet	Débat sur la stratégie – TELUS Agriculture & Biens de consommation	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> • Président, TELUS Agriculture & Biens de consommation
6 octobre	Débat sur la stratégie – TELUS International	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> • Président et chef de la direction, TELUS International • Chef des services financiers, TELUS International • Premier VP, chef des services juridiques et secrétaire, TELUS International
2 novembre	Débat sur la stratégie – TELUS Solutions d'affaires	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> • VPD et président, Solutions d'affaires
2 novembre	Équité salariale hommes/femmes	Comité des personnes	<ul style="list-style-type: none"> • VPD, Personnes et culture et chef des ressources humaines

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

Éthique commerciale

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

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

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

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

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

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

Opérations d'initiés

TELUS a une politique relative aux opérations d'initiés exhaustive qui formalise les lignes directrices en vue de contrôler les opérations visant ses titres par tous les membres de l'équipe TELUS et pour garantir que les membres de l'équipe TELUS ont connaissance de leurs obligations juridiques et de la politique de TELUS relative aux opérations d'initiés et à la communication d'information privilégiée et les respectent. Cette politique s'applique à chaque administrateur, dirigeant et employé de TELUS et guide les actions des membres de l'équipe TELUS en ce qui a trait à l'achat et à la vente d'actions de TELUS et de TELUS International et à la communication de renseignements importants concernant TELUS ou TELUS International. Notre politique relative aux opérations d'initiés s'applique à tous les membres de l'équipe TELUS, y compris les membres de l'équipe de TELUS International; toutefois, TELUS International a adopté une politique relative aux opérations d'initiés distincte qui s'applique uniquement aux membres de son équipe, mais qui est conforme à notre politique. Un exemplaire de

notre politique relative aux opérations d'initiés peut être consulté à l'adresse telus.com/gouvernance. Veuillez vous reporter à la page 59 pour obtenir de plus amples renseignements sur le cadre de gouvernance en place entre TELUS et TELUS International.

Lutte contre la corruption

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

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

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

- **Participation et soutien des membres de la haute direction :**
Ce sont les membres de la haute direction de TELUS qui ont la responsabilité de s'assurer que le programme de conformité en matière de lutte à la corruption est appliqué concrètement et suivi en permanence. Les membres de la haute direction sont tenus de donner le ton et de créer une culture où la corruption n'est pas tolérée. TELUS a également nommé un chef des données et du Bureau des relations de confiance, qui a pour tâche de s'assurer que dans l'ensemble de l'entreprise, des procédures et des contrôles appropriés sont mis en place pour faciliter le respect des lois, et de faire rapport sur la conformité au comité d'audit du conseil.
- **Politiques et procédures en matière de conformité de la société :**
TELUS maintient une politique précise en matière de lutte à la corruption qui est mise à jour périodiquement pour refléter les meilleures pratiques. La politique a été approuvée par le conseil. La politique s'applique à tous les membres de l'équipe, dont les administrateurs, ainsi qu'à tous les tiers dont les services sont retenus par TELUS. Cette politique décrit les attentes à l'égard de tous les membres de l'équipe et des tierces parties en ce qui a trait

à la lutte contre la corruption au Canada et à l'étranger. Elle vise l'ensemble des activités de TELUS, dont les activités commerciales de la société dans les secteurs public et privé. La politique en matière de lutte à la corruption peut être consultée au telus.com/gouvernance. Parmi les autres politiques pertinentes, on compte un code d'éthique et de conduite exhaustif pour nos employés (tel que susmentionné), un code de conduite pour nos fournisseurs, un code de conduite lié aux ventes affaires et des politiques sur les dépenses et l'approvisionnement. TELUS International possède également une politique de lutte contre la corruption qui est approuvée par son conseil.

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

Engagement des actionnaires et vote consultatif sur la rémunération

Notre conseil est d'avis que la communication constante est un élément important de la création d'un dialogue ouvert et constructif avec nos actionnaires. Pour faciliter cet engagement, en 2015, le conseil a modifié sa politique de vote consultatif sur la rémunération et d'engagement des actionnaires pour en faire deux politiques distinctes. La politique de vote consultatif sur la rémunération établit les objectifs et les pratiques du conseil relativement à la communication d'information sur la rémunération de la haute direction. La politique d'engagement des actionnaires établit la façon dont le conseil peut communiquer avec les actionnaires, la façon dont les actionnaires peuvent communiquer avec le conseil et les sujets qu'il est approprié pour le conseil d'aborder. Elle présente également un survol de la manière dont la direction interagit avec les actionnaires. Un exemplaire de la politique d'engagement des actionnaires peut être consulté sur le site telus.com/gouvernance.

Nous communiquons avec nos investisseurs, y compris nos actionnaires et porteurs de titres d'emprunt, ainsi qu'avec les autres parties prenantes, par divers moyens, notamment nos rapports annuels et trimestriels, nos téléconférences sur les résultats trimestriels, notre circulaire d'information, notre notice annuelle, notre rapport sur les enjeux ESG et la durabilité, nos communiqués, notre site Web,

les présentations que nous faisons à des conférences à l'intention de l'industrie ou des investisseurs ainsi que les autres réunions, conférences téléphoniques et discussions ponctuelles. Certaines de nos pratiques de longue date visant l'engagement des actionnaires sont exposées dans le tableau qui suit :

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

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

connaissance des courriels reçus dans cette boîte et se penche sur la façon d'y répondre en ce qui concerne les questions de gouvernance.

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

Nous encourageons les parties prenantes à communiquer avec le conseil et, plus particulièrement, avec les membres du comité des personnes 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.

TELUS International – cadre de gouvernance

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

Convention entre actionnaires

Une convention entre actionnaires intervenue entre TELUS, BPEA EQT (auparavant, Baring Private Equity Asia (Baring) et formée en raison du regroupement de Baring et d'EQT Asia en 2022) (BPEA) et TELUS International régit la relation entre les parties et confère à TELUS certains droits et certaines protections, dont les suivants :

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

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

Convention relative à la collaboration et à l'information financière

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

Convention de droits d'inscription

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

Conventions opérationnelles

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

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

Convention de crédit

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

Politiques, pratiques et normes en matière de gouvernance

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