



**Faire
autrement
pour changer
le monde**



CIRCULAIRE D'INFORMATION 2023

Créer un futur meilleur

TELUS est une société dynamique spécialisée en technologies des communications et un chef de file mondial dans son secteur, grâce à des produits d'exploitation annuels de plus de 18 milliards de dollars et à 18 millions de connexions clients à ses services mobiles, à ses services de transmission de données et de la voix, à ses services IP et à ses services de télévision, de vidéo, de divertissement et de sécurité sur nos réseaux primés. Notre vocation sociale a pour but de tirer profit de notre technologie de pointe et de notre compassion pour entraîner des changements sociaux et produire des retombées remarquables sur le plan humain. Notre engagement de longue date à accorder la priorité aux clients transparait dans toutes nos sphères d'activités et nous a valu de devenir un chef de file indéniable de la fidélisation et de l'excellence du service à la clientèle.

Présente dans 30 pays, TELUS International est un innovateur de premier plan en expérience client numérique qui conçoit, élabore et offre des solutions de prochaine génération pour des marques mondiales d'entreprises des marchés verticaux à forte croissance. TELUS Santé est un chef de file mondial en soins de santé qui exploite le potentiel des capacités numériques et d'analyse de données et offre un service à la clientèle sans pareil pour améliorer les résultats en santé de 68 millions de personnes situées partout dans le monde. TELUS Agriculture & Biens de consommation favorise une production efficace et durable, depuis les semences jusqu'aux magasins, et permet d'améliorer la salubrité et la qualité des aliments et des autres marchandises.

Notre philosophie de donner où nous vivons a inspiré TELUS et les membres de notre équipe, actuels et retraités, à donner 1,5 milliard de dollars en argent, en contributions en nature, en temps et en programmes, y compris deux millions de jours de bénévolat depuis 2000. Cette générosité des membres de l'équipe et leur action bénévole ont d'ailleurs fait de TELUS l'entreprise la plus généreuse au monde.

Reconnaissance territoriale

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

Toute l'information financière est donnée en dollars canadiens, sauf indication contraire. © TELUS Corporation, 2023. Les mentions [™] et [®] désignent les marques de commerce appartenant à TELUS Corporation ou à ses filiales utilisées sous licence. Toutes les autres marques appartiennent à leurs propriétaires respectifs.

Table des matières

2

Message de notre président du conseil

4

Sommaire

10

À propos de l'assemblée et de notre conseil

- 10 Avis de convocation à l'assemblée générale annuelle des actionnaires
- 11 Renseignements sur le vote
- 17 Renseignements supplémentaires
- 19 Ordre du jour de l'assemblée
- 23 À propos des candidats au poste d'administrateur
- 34 Rémunération des administrateurs

38

La gouvernance

60

Rapports des comités

- 60 Audit
- 63 Gouvernance
- 65 Retraite
- 67 Personnes, culture et rémunération

70

Rémunération de la haute direction chez TELUS

- 71 Rapport à l'intention des actionnaires
- 75 Analyse de la rémunération
- 108 Survol de la rémunération de la haute direction

116

Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de TELUS

123

Appendice A : Rapprochement d'une mesure non conforme aux PCGR

124

Appendice B : Mandat du conseil d'administration

Bienvenue à notre assemblée des actionnaires

L'assemblée générale annuelle des actionnaires de TELUS se tiendra le 4 mai 2023.

Dans les pages qui suivent, vous trouverez des renseignements sur les questions à l'ordre du jour devant être examinées à notre prochaine assemblée générale annuelle. Vous y trouverez également des faits saillants sur nos pratiques de gouvernance d'entreprise de pointe, dont nos initiatives en matière de diversité et nos processus de planification de la relève, ainsi que des renseignements sur notre approche et nos principes en matière de rémunération de la haute direction.

En tant qu'actionnaire, vous avez le droit d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'égard de toutes les questions soumises à l'assemblée. Nous vous encourageons à exercer votre droit de vote et mettons à votre disposition différentes méthodes de vote afin de vous permettre de voter de la façon qui vous convient le mieux.

Une fois de plus, nous mettrons à profit notre technologie pour permettre à nos actionnaires d'assister à notre assemblée annuelle de façon virtuelle au moyen d'une webdiffusion en direct. Cela permettra à tous les actionnaires de participer de manière égale à l'assemblée, peu importe leur emplacement géographique, et de réduire les émissions de gaz à effet de serre liées aux déplacements. Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés pourront tous assister, participer et voter à l'assemblée virtuelle, peu importe leur emplacement. Les actionnaires non inscrits qui ne se sont pas nommés fondés de pouvoir pourront également y assister virtuellement en tant qu'invités. Les invités pourront assister virtuellement à l'assemblée et en écouter le déroulement, mais ils ne pourront pas voter ni poser de questions pendant l'assemblée. De plus amples renseignements sont présentés aux pages 11 à 16.

Sur une note plus personnelle, après avoir été au service de la direction, des clients et des très estimés investisseurs de TELUS pendant 20 ans, je quitterai mes fonctions à titre d'administrateur et de président du conseil à la clôture de notre prochaine assemblée et je ne briguerai pas de nouveau mandat. Pendant ces années passées auprès de TELUS, j'ai eu le plaisir d'apporter ma contribution depuis 2003 à titre d'administrateur indépendant, d'administrateur principal de 2014 à 2015 et de président du conseil depuis 2015. J'ai également eu l'occasion de siéger à chaque comité du conseil; mon mandat le plus long a été de 10 ans au sein du comité de gouvernance.



Dick Auchinleck
Président du conseil

Je suis fier de tout ce que mes collègues membres du conseil, passés et présents, en collaboration avec tous les autres membres de l'équipe TELUS, ont accompli pour provoquer des changements significatifs et permettre de meilleures retombées sociales, environnementales et économiques pour des millions de gens au Canada et ailleurs dans le monde.

J'ai eu le privilège de siéger au conseil de TELUS et d'être témoin de son incroyable transformation d'un fournisseur de télécommunications régional à un chef de file mondial en socio-capitalisme. Je suis fier de tout ce que mes collègues membres du conseil, passés et présents, en collaboration avec tous les autres membres de l'équipe TELUS, ont accompli pour provoquer des changements significatifs et permettre de meilleures retombées

sociales, environnementales et économiques pour des millions de gens au Canada et ailleurs dans le monde. Ce fut une aventure extraordinaire et j'ai bien hâte de voir comment TELUS continuera de faciliter le changement transformationnel au moyen de sa technologie novatrice dans les années à venir.

Je voudrais également souhaiter la bienvenue à John Manley qui, à sa réélection à titre d'administrateur à l'occasion de la présente assemblée, sera nommé nouveau président du conseil.

Je voudrais également souhaiter la bienvenue à John Manley qui, à sa réélection à titre d'administrateur à l'occasion de la présente assemblée, sera nommé nouveau président du conseil. Il est un candidat remarquable pour cette position. Depuis qu'il est devenu administrateur indépendant en 2012, John a acquis de précieuses connaissances à propos de TELUS et de ses activités. En tant qu'administrateur indépendant, il a siégé à chacun des comités du conseil à divers moments. Parmi ses apports les plus importants, notons sa participation à titre de président du comité de gouvernance de 2015 à 2021, au cours de laquelle il a joué, en 2020, un rôle central dans la supervision de l'élaboration de notre politique en matière de diversité administrative actuelle.

John est un atout important pour le conseil puisqu'il conseille les membres de la direction en mettant à profit et en partageant son expertise du secteur et sa grande compréhension du cadre réglementaire et gouvernemental pour aider à orienter et à façonner la stratégie de TELUS. J'ai hâte de le voir guider TELUS et aider la société à continuer d'atteindre ses priorités stratégiques et à créer de la valeur durable pour les actionnaires. Je quitte mon poste auprès de TELUS avec un grand sentiment de fierté et de confiance à l'égard des réalisations passées de la société et des étapes clés qu'il lui reste à atteindre.

Votre vote est important

En tant qu'actionnaire, il est important que vous lisiez le présent document attentivement et que vous exerciez les droits de vote rattachés à vos actions. Veuillez vous reporter aux pages 11 à 16 pour obtenir des renseignements détaillés sur la façon de transmettre vos directives de vote et les délais pour le faire.

Au nom de TELUS, je voudrais tous vous remercier, vous nos actionnaires, pour votre appui et la confiance que vous continuez de nous témoigner. En tant que chef de file en socio-capitalisme, TELUS demeure en excellente position pour l'avenir et déterminée à faire autrement pour changer le monde et à obtenir des résultats remarquables pour toutes nos parties prenantes. Ensemble, nous créons un futur meilleur.

Cordialement,



Dick Auchinleck
Président du conseil

Pour obtenir des renseignements sur notre rendement en 2022 et notre avant-gardisme en matière de socio-capitalisme, visitez le telus.com/rapportannuel.

Sommaire

Survol de l'assemblée

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

Questions soumises au vote par les actionnaires

	Recommandation de vote du conseil	Pour obtenir de plus amples renseignements
Élection des administrateurs	✓ POUR chaque candidat proposé	Se reporter aux pages 19 et 20
Nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeur	✓ POUR	Se reporter à la page 20
Approbation de l'approche en matière de rémunération de la haute direction	✓ POUR	Se reporter à la page 21
Approbation d'une augmentation de la réserve d'actions dans le cadre du plan d'unités d'actions incessibles (plan UAI)	✓ POUR	Se reporter aux pages 21 et 22
Approbation d'une augmentation de la réserve d'actions dans le cadre du plan d'unités d'actions liées au rendement (plan UAR)	✓ POUR	Se reporter à la page 22

Nos candidats au poste d'administrateur

Il vous sera demandé de voter à l'égard de nos candidats au poste d'administrateur présentés ci-après. Leurs notes biographiques contenant plus de détails figurent aux pages 25 à 33. Tous nos candidats ont de l'expérience en haute direction et en leadership stratégique. De plus, comme il est indiqué ci-après, chacun de nos candidats apporte des compétences et une expertise particulières. À l'élection de ces candidats, nous croyons que le conseil possédera les diverses qualités, compétences et expertises pertinentes pour notre entreprise et qui permettront au conseil de remplir son mandat.

Nom et région Indépendant ✓	Âge	Adminis- trateur depuis	Fonctions principales	Comité(s) ¹	Participation aux réunions du conseil et des comités en 2022	Autres conseils de sociétés ouvertes	Expertise ¹
 Raymond T. Chan ✓ Colombie-Britannique	67	2013	Administrateur de sociétés	 (président)	100 %	-	<ul style="list-style-type: none"> • Finance et comptabilité • Gouvernance • Gestion des ressources humaines (RH)/ Rémunération de la haute direction • Expansion de l'entreprise • Responsabilité sociale de l'entreprise
 Hazel Claxton ✓ Ontario	62	2021	Administratrice de sociétés		100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion des RH/Rémunération de la haute direction • Finance et comptabilité • Gouvernance • Gestion des risques • Responsabilité sociale de l'entreprise
 Lisa de Wilde ✓ Ontario	66	2015	Professeure à la Schulich School of Business de l'Université York	 (présidente)	100 %	-	<ul style="list-style-type: none"> • Affaires réglementaires/gouvernementales • Gouvernance • Connaissances et expérience concernant le secteur • Responsabilité sociale de l'entreprise • Technologie de l'information (TI) et gestion de l'information
 Victor Dodig ✓ Ontario	57	2022	Président et chef de la direction, Banque Canadienne Impériale de Commerce	s.o.	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> • Finance et comptabilité • Gestion des RH/Rémunération de la haute direction • Expérience du marché de détail/ expérience client • Affaires réglementaires/gouvernementales • Expansion de l'entreprise

Nom et région Indépendant ✓	Âge	Adminis- trateur depuis	Fonctions principales	Comité(s) ¹	Participation aux réunions du conseil et des comités en 2022	Autres conseils de sociétés ouvertes	Expertise ¹
 Darren Entwistle ✓ Colombie-Britannique	60	2000	Président et chef de la direction, TELUS Corporation	s.o.	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissances et expérience concernant le secteur • Responsabilité sociale de l'entreprise • Expérience du marché de détail/ expérience client • Expansion de l'entreprise • Expérience à l'international
 Thomas Flynn ✓ Ontario	59	2020	Administrateur de sociétés	 	100 %	–	<ul style="list-style-type: none"> • Finance et comptabilité • Expansion de l'entreprise • Gestion des risques • Gouvernance • Expérience à l'international
 Mary Jo Haddad ✓ Ontario	67	2014	Fondatrice et présidente, MJH & Associates	  (présidente)	100 %	–	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion des RH/Rémunération de la haute direction • Gouvernance • TI et gestion de l'information • Connaissances et expérience concernant le secteur • Affaires réglementaires/gouvernementales
 Kathy Kinloch ✓ Colombie-Britannique	71	2017	Administratrice de sociétés	 	80 % ²	–	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion des RH/Rémunération de la haute direction • Finance et comptabilité • Gouvernance • Affaires réglementaires/gouvernementales • Responsabilité sociale de l'entreprise
 Christine Magee ✓ Ontario	63	2018	Cofondatrice et présidente du conseil d'administration, Sleep Country Canada	 	100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> • Expérience du marché de détail/ expérience client • Gouvernance • Gestion des RH/Rémunération de la haute direction • Finance et comptabilité • Gestion des risques
 John Manley ✓ Ontario	73	2012	Conseiller d'affaires principal, Bennett Jones LLP	 	100 %	–	<ul style="list-style-type: none"> • Affaires réglementaires/gouvernementales • Connaissances et expérience concernant le secteur • Gestion des risques • Gouvernance • Finance et comptabilité
 David Mowat ✓ Colombie-Britannique	67	2016	Administrateur de sociétés	 (président)	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> • Finance et comptabilité • Expérience du marché de détail/ expérience client • Gestion des risques • Gouvernance • Responsabilité sociale de l'entreprise
 Marc Parent ✓ Québec	62	2017	Président et chef de la direction, CAE Inc.	 	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion des RH/Rémunération de la haute direction • Expansion de l'entreprise • Expérience à l'international • Gouvernance • Finance et comptabilité
 Denise Pickett ✓ Ontario	57	2018	Présidente, groupe des services mondiaux, American Express	 	100 %	–	<ul style="list-style-type: none"> • Expérience du marché de détail/ expérience client • Expérience à l'international • Gestion des risques • Finance et comptabilité • TI et gestion de l'information
 W. Sean Willy ✓ Saskatchewan	49	2021	Président et chef de la direction, Des Nedhe Development	 	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilité sociale de l'entreprise • Affaires réglementaires/gouvernementales • Gestion des RH/Rémunération de la haute direction • Gouvernance • Expansion de l'entreprise



Comité d'audit



Comité de gouvernance



Comité de retraite



Comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération

1 Chacun de nos administrateurs possède de l'expérience en haute direction et en leadership stratégique et apporte au conseil son expertise dans ces secteurs additionnels.

2 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.

s.o. = sans objet. Un administrateur peut assister aux réunions de n'importe lequel des comités à titre d'observateur.

Nomination de l'auditeur

Vous serez invité à voter sur la nomination de notre auditeur indépendant, Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., qui est notre auditeur externe depuis 2002 et dont le mandat avait été reconduit au cours de notre dernière assemblée générale annuelle le 6 mai 2022. De plus amples renseignements sur notre auditeur et un résumé de ses honoraires en 2021 et en 2022 se trouvent à la page 20.

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

Vous pouvez exprimer votre opinion sur la rémunération de nos membres de la haute direction en participant à un vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction. Nous tenons ce vote consultatif chaque année depuis 2011. De plus amples renseignements sur notre vote consultatif figurent à la page 21. Pour obtenir des détails sur notre approche et nos pratiques en matière de rémunération de la haute direction, il y a lieu de se reporter aux pages 75 à 115.

Approbation de l'augmentation des réserves d'actions du plan UAI et du plan UAR

La société propose de modifier les modalités du plan UAI et du plan UAR pour nous permettre d'augmenter le nombre maximal d'actions réservées aux fins d'émission dans le cadre des plans UAI et UAR, qui sont actuellement de 20 000 000 d'actions et de 4 800 000 actions, respectivement, à 49 000 000 d'actions et à 8 800 000 actions, respectivement. Il est possible d'obtenir plus de détails sur ces modifications aux pages 21 et 22 pour le plan UAI et à la page 22 pour le plan UAR.

Gouvernance d'entreprise

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

Nous croyons que de saines pratiques de gouvernance sont à la base de la responsabilité envers toutes nos parties prenantes, y compris nos actionnaires (un de nos principaux groupes de parties prenantes), et nous cherchons toujours à appliquer les meilleures pratiques de l'heure en matière de gouvernance.

En 2022, nous avons continué à améliorer nos pratiques de gouvernance en vue de poursuivre notre quête de l'excellence.

100 %

de nos objectifs de diversité du conseil ont été dépassés en 2022

99 %

en faveur de l'élection de nos administrateurs à l'assemblée de 2022

93 %

approbation du vote consultatif sur la rémunération à l'assemblée de 2022

Faits saillants en matière de gouvernance – 2022

- Nos administrateurs évaluent officiellement l'efficacité du conseil et de ses comités ainsi que le rendement des administrateurs individuels (y compris du président du conseil et des présidents des comités) tous les ans. 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 et pour superviser une évaluation des pairs. En 2022, le conseil a retenu les services d'Egon Zehnder International Inc. et a mis à profit son évaluation pour prévoir notre processus de planification de la relève informé pour le poste de président du conseil.
- Après la réalisation d'un processus exhaustif de planification de la relève pour le poste de président du conseil mené par le comité de gouvernance, le 10 février 2023, TELUS a annoncé que Dick Auchinleck, l'actuel président du conseil, quittera ses fonctions à la clôture de l'assemblée annuelle des actionnaires de 2023 et que M. John Manley deviendra président du conseil immédiatement après l'assemblée, s'il est réélu à titre d'administrateur lors de celle-ci.
- Nous avons une fois de plus dépassé les cibles de la politique du conseil en matière de diversité des genres, puisque 43 pour cent de nos administrateurs indépendants actuels sont des femmes (six de nos administrateurs indépendants), et en matière de représentation de minorités visibles ou d'Autochtones, puisque deux de nos administrateurs actuels s'identifient comme appartenant à une minorité visible et une personne s'identifie à titre d'Autochtone. Parmi nos candidats actuels au poste d'administrateur, six sont des femmes, deux s'identifient comme appartenant à une minorité visible et un s'identifie à titre d'Autochtone.
- Nous avons examiné le rôle des comités du conseil dans la supervision des enjeux et des engagements en matière de changements climatiques et de durabilité, ce qui a entraîné la précision du rôle du comité d'audit dans la supervision de la divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques. Le mandat du comité d'audit a été mis à jour pour comprendre l'examen des paramètres concernant les risques liés au climat, la durabilité et la communication d'information environnementale dans nos rapports financiers, et le comité de gouvernance demeure responsable de l'examen et de la surveillance de l'approche, de la planification et de la communication d'information globales de TELUS sur les questions relatives aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et à la durabilité.
- Le nom du comité des ressources humaines et de la rémunération a été modifié pour celui de comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération dans le but de mieux représenter le mandat et les valeurs du comité.

Responsabilités du conseil de TELUS

Planification stratégique

Surveillance et communication de l'information financière

Surveillance des risques et des facteurs ESG

Planification de la relève et de la relève à la direction

Communications avec les actionnaires et engagement des actionnaires

Culture éthique

Pour obtenir des détails sur la gouvernance d'entreprise, veuillez vous reporter aux pages 38 à 59.

Rémunération de la haute direction

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

Salaire de base

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

Prime de rendement annuelle

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

Rémunération incitative à long terme

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

Faits saillants en matière de rémunération – 2022

- Le conseil et le comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération ont approuvé un coefficient multiplicateur de 0,91 pour la carte de pointage de la société
- La composante rendement personnel de la prime de nos membres de la haute direction est évaluée au moyen de notre programme Développement du rendement de nos gens exceptionnels (DRGE), qui mesure leurs résultats par rapport à leurs objectifs (ce qu'ils font) et à leurs valeurs (comment ils le font), alors que les niveaux d'attribution individuels de la rémunération incitative à long terme sont fondés sur une méthode de présentation des talents qui met l'accent sur des catégories axées sur le futur, dont la valeur de rétention et le potentiel futur
- Le conseiller du conseil, Meridian Compensation Partners Inc. (Meridian), a effectué un examen indépendant des programmes, des plans et des politiques en matière de rémunération pour déterminer s'ils peuvent créer ou inciter la prise de risques qui seraient raisonnablement susceptibles d'avoir un effet défavorable important sur TELUS. Meridian a conclu que les programmes et les politiques en matière de rémunération de TELUS équilibrent, neutralisent ou atténuent les risques
- Nous avons poursuivi l'examen approfondi de notre plan de relève du président et chef de la direction et des membres de la haute direction, notamment par l'examen du progrès par rapport aux plans de perfectionnement des personnes présentant un potentiel élevé et la discussion des forces et des possibilités d'avancement pour la prochaine génération de membres de la haute direction et les candidats au poste de chef de la direction
- Comme il est illustré à la page suivante, une partie importante de la rémunération de la haute direction demeure conditionnelle, assurant ainsi que la rémunération de la haute direction est harmonisée avec le rendement de TELUS et la création de valeur pour l'actionnaire.

Notre approche en matière de rémunération

Se démarquer des concurrents

Rémunérer le rendement

Être en adéquation avec les actionnaires

Assurer une bonne gouvernance

Gérer les risques

Être compris facilement

Rémunération directe totale des membres de la haute direction visés en 2022

Membres de la haute direction visés	Salaire de base ¹	Prime de rendement annuelle ²	Rémunération incitative à long terme ³	Rémunération directe totale	Pourcentage de la rémunération conditionnelle
Darren Entwistle Président et chef de la direction	1 600 000 \$	1 082 880 \$	13 782 880 \$	16 465 760 \$	90 %
Doug French Vice-président à la direction (VPD) et chef des services financiers	737 500 \$	356 582 \$	3 356 582 \$	4 450 664 \$	83 %
Tony Geheran VPD et chef de l'exploitation	737 500 \$	356 582 \$	3 356 582 \$	4 450 664 \$	83 %
Navin Arora VPD et président, Solutions d'affaires	637 500 \$	313 013 \$	3 213 013 \$	4 163 526 \$	85 %
Zainul Mawji VPD et présidente, Solutions consommateurs	600 000 \$	294 600 \$	3 194 600 \$	4 089 200 \$	85 %

1 Le salaire de base est calculé au pro rata en lien avec les augmentations salariales ayant pris effet à la mi-2022.

2 Payée en espèces.

3 Représente la valeur des unités d'actions inaccessibles accordées le 25 février 2022 et des unités d'actions liées au rendement de la haute direction accordées le 24 février 2023.

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

À propos de l'assemblée et de notre conseil

Avis de convocation à l'assemblée générale annuelle des actionnaires

Une fois de plus, nous mettrons à profit notre technologie pour permettre à nos actionnaires d'assister à notre assemblée annuelle de façon virtuelle au moyen d'une webdiffusion en direct. Cela permettra à tous les actionnaires de participer de manière égale à l'assemblée, peu importe leur emplacement géographique, et de réduire les émissions de gaz à effet de serre liées aux déplacements. Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés pourront tous assister, participer et voter à l'assemblée virtuelle, peu importe leur emplacement. Les actionnaires non inscrits qui ne se sont pas nommés fondés de pouvoir et qui ne se sont pas inscrits auprès de notre agent des transferts, Computershare, pourront également y assister virtuellement en tant qu'invités. Les invités pourront assister virtuellement à l'assemblée et en écouter le déroulement, mais ils ne pourront pas voter ni poser de questions pendant l'assemblée. Un résumé des étapes que les actionnaires doivent suivre pour pouvoir assister, participer et voter à notre assemblée virtuelle est présenté aux pages 11 à 16.

Ordre du jour de l'assemblée

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

- 1 de recevoir les états financiers consolidés audités de 2022 de la société et le rapport de l'auditeur sur ces états
- 2 d'élire les administrateurs de la société pour le prochain exercice
- 3 de nommer Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. (Deloitte) en tant qu'auditeur pour le prochain exercice et d'autoriser les administrateurs à fixer sa rémunération
- 4 d'approuver une résolution consultative sur l'approche de la société en matière de rémunération de la haute direction
- 5 d'approuver une augmentation de la réserve d'actions dans le cadre du plan d'unités d'actions incessibles (plan UAI) de la société
- 6 d'approuver une augmentation de la réserve d'actions dans le cadre du plan d'unités d'actions liées au rendement (plan UAR) de la société

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

Droit de voter

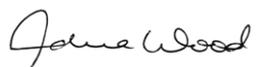
Les porteurs d'actions au 6 mars 2023 (la date de clôture des registres) ont le droit de recevoir l'avis de convocation à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci et d'y voter. À cette date, 1 439 705 352 actions étaient en circulation. Vous trouverez de plus amples renseignements sur chaque point à l'ordre du jour de l'assemblée, les personnes ayant le droit de voter et la façon de voter, à compter de la page 11.

Approbaton de la circulaire

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

Fait à Vancouver, en Colombie-Britannique,
le 8 mars 2023

Par ordre du conseil d'administration,



Andrea Wood
Chef des services juridiques et de la gouvernance

Quand

Le jeudi 4 mai 2023
8 h 30 (HP)

Où

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

Documents

Un avis quant aux procédures de notification et d'accès (l'avis) sera posté aux actionnaires vers le 31 mars 2023. Nous fournissons un accès par Internet à notre circulaire d'information et rapport annuel au moyen du système de « notification et d'accès ». Ces documents peuvent être consultés sur le site Web dont il est fait mention dans l'avis (envisionreports.com/telus2023)

Renseignements sur le vote

Qui peut voter

Au 6 mars 2023 (la date de clôture des registres), 1 439 705 352 actions de TELUS étaient en circulation. Si vous détenez des actions à la date de clôture des registres, vous avez droit à une voix pour chaque action que vous détenez à cette date.

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

Questions soumises au vote et devant être approuvées

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

1. l'élection des administrateurs (pour chaque candidat nommé)
2. la nomination de l'auditeur
3. l'approbation de l'approche de la société en matière de rémunération de la haute direction
4. l'approbation d'une augmentation de la réserve d'actions dans le cadre du plan UAI de la société
5. l'approbation d'une augmentation de la réserve d'actions dans le cadre du plan UAR de la société.

Pour que les points 1, 2, 4 et 5 soient approuvés par les actionnaires, ils doivent recevoir la majorité (plus de 50 pour cent) des voix exprimées. Le résultat du vote des actionnaires à l'égard du point 3 est non exécutoire, mais influencera les décisions prises par le conseil.

Quorum

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

Assemblée virtuelle et exigences techniques

Une fois de plus, nous mettrons à profit notre technologie pour permettre à nos actionnaires d'assister à notre assemblée annuelle de façon virtuelle au moyen d'une webdiffusion en direct. Cela permettra à tous les actionnaires de participer de manière égale à l'assemblée, peu importe leur emplacement géographique, et de réduire les émissions de gaz à effet de serre liées aux déplacements.

Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés pourront tous assister, participer et voter à l'assemblée virtuelle, peu importe leur emplacement. Ils pourront notamment poser des questions et voter en temps réel, à condition d'être connectés à Internet. Les actionnaires non inscrits qui ne se sont pas nommés fondés de pouvoir et qui ne se sont pas inscrits auprès de notre agent des transferts, Computershare, pourront également y assister virtuellement en tant qu'invités. Les invités pourront

assister virtuellement à l'assemblée et en écouter le déroulement, mais ils ne pourront pas voter ni poser de questions pendant l'assemblée. Veuillez vous reporter aux instructions supplémentaires figurant aux pages 12 à 16 pour obtenir la marche à suivre en tant qu'actionnaire inscrit ou non inscrit.

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

Poser des questions

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

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

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

- qui n'ont pas rapport à l'ordre du jour de l'assemblée ou aux activités de TELUS
- qui sont reliées à des plaintes personnelles
- qui sont reliées à des renseignements confidentiels concernant TELUS

- qui constituent des commentaires désobligeants envers certaines personnes ou qui sont par ailleurs insultantes pour des tiers
- qui sont répétitives ou qui ont déjà été posées par d'autres actionnaires
- qui visent à promouvoir les intérêts personnels ou commerciaux d'un actionnaire
- qui sont irrégulières ou qui ne sont pas appropriées par ailleurs, selon ce que peuvent déterminer le président ou le secrétaire de l'assemblée, selon leur jugement raisonnable.

Le président de l'assemblée a tous les pouvoirs nécessaires pour diriger l'assemblée de façon ordonnée. Pour s'assurer que l'assemblée soit menée d'une façon juste pour tous les actionnaires, le président de l'assemblée peut utiliser son pouvoir discrétionnaire en ce qui a trait, notamment, à l'ordre dans lequel les questions sont posées et au temps alloué à une question donnée.

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

Comment voter

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

Actionnaires inscrits et porteurs du régime d'achat d'actions des employés de TELUS	
	<p>Vous êtes un actionnaire inscrit si vous possédez un certificat d'actions immatriculé à votre nom ou avez reçu un avis émanant du système d'inscription directe (SID).</p> <p>Vous êtes un porteur du régime d'achat d'actions des employés si vous détenez vos actions au moyen de tout régime d'actionnariat des employés parrainé par TELUS (c'est-à-dire le régime d'achat d'actions des employés) (les actions des employés) à l'égard duquel Computershare agit à titre de fiduciaire.</p>
<p>Si vous souhaitez voter par procuration avant l'assemblée</p> <div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center; gap: 20px;">    </div>	<p>Vous pouvez voter de l'une des façons suivantes :</p> <p>Internet</p> <ul style="list-style-type: none"> • En visitant le site Web suivant : voteendirect.com. Ayez sous la main votre numéro de contrôle (figurant sur votre formulaire de procuration) et suivez les instructions pour le vote en ligne <p>Téléphone</p> <ul style="list-style-type: none"> • En téléphonant au numéro de téléphone sans frais 1 866 732-VOTE (8683) si vous êtes au Canada ou aux États-Unis. Si vous n'êtes pas au Canada ni aux États-Unis, vous devriez téléphoner au numéro de téléphone direct figurant sur votre formulaire de procuration. Pour voter par téléphone, il suffit d'avoir sous la main votre numéro de contrôle (figurant sur votre formulaire de procuration) et de suivre les instructions données • Veuillez prendre note que si vous votez par téléphone, vous ne pouvez nommer à titre de fondé de pouvoir une personne autre que Dick Auchinleck ou Darren Entwistle <p>Poste</p> <ul style="list-style-type: none"> • En remplissant votre formulaire de procuration et en le retournant par la poste ou en le remettant en mains propres, conformément aux instructions figurant sur ce formulaire.
<p>Si vous souhaitez assister et voter à l'assemblée virtuelle</p>	<p>Veillez suivre les étapes suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Connectez-vous au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée au telus.com/aga. 2. Cliquez sur « Lancer la webdiffusion » dans le haut de la page. Veillez vous assurer que votre navigateur est compatible. 3. Cliquez sur « Actionnaire ». 4. Inscrivez votre numéro de contrôle (figurant sur votre formulaire de procuration) comme nom d'utilisateur. 5. Inscrivez le mot de passe : TELUS2023 (sensible à la casse). 6. Suivez les instructions pour visionner l'assemblée et voter lorsque vous y êtes invité. <p>En vous connectant à l'assemblée au moyen de votre numéro de contrôle et en acceptant les modalités, vous révoquez toute procuration soumise antérieurement à l'égard de l'assemblée et avez la possibilité de voter au moyen d'un scrutin en ligne sur les questions présentées à l'assemblée. Si vous ne souhaitez pas révoquer une procuration soumise antérieurement, vous pouvez vous connecter en tant qu'invité (reportez-vous aux instructions à la page 13), mais vous ne pourrez pas voter ni poser de questions à l'assemblée.</p>

<p>Si vous souhaitez nommer un tiers comme fondé de pouvoir pour assister et voter à l'assemblée virtuelle</p>	<p>Si vous souhaitez nommer une autre personne (autre que les candidats de la direction, Dick Auchinleck ou Darren Entwistle) à titre de fondé de pouvoir pour assister, participer et voter à l'assemblée, vous devez soumettre votre formulaire de procuration nommant le tiers ET inscrire le tiers à titre de fondé de pouvoir de la façon décrite ci-après. L'inscription de votre fondé de pouvoir est une étape supplémentaire qui doit être effectuée APRÈS la soumission de votre formulaire de procuration. Si vous n'inscrivez pas votre fondé de pouvoir, ce dernier ne recevra pas de nom d'utilisateur pour lui permettre d'assister, de participer ou de voter à l'assemblée. Le tiers que vous nommez à titre de fondé de pouvoir ne doit pas nécessairement être un actionnaire.</p> <p>Veillez suivre les étapes suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Soumettez votre formulaire de procuration – Pour nommer un tiers fondé de pouvoir, inscrivez le nom de la personne dans l'endroit prévu à cette fin sur le formulaire de procuration. Suivez les instructions pour soumettre le formulaire de procuration (par Internet ou par la poste – reportez-vous à la page 12). Cette étape doit être effectuée avant l'inscription du fondé de pouvoir prévue à l'étape 2. 2. Inscrivez votre fondé de pouvoir – Pour inscrire un fondé de pouvoir, les actionnaires DOIVENT visiter le computershare.com/TELUSagm au plus tard à 17 h (HE) le 2 mai 2023 et fournir à Computershare les coordonnées requises du fondé de pouvoir de façon à ce que Computershare puisse fournir au fondé de pouvoir un nom d'utilisateur par courriel. Sans nom d'utilisateur, les fondés de pouvoir ne pourront pas assister, participer ou voter à l'assemblée.
<p>Si vous souhaitez assister à l'assemblée virtuelle en tant qu'invité</p>	<p>Les invités peuvent se connecter à l'assemblée de la façon décrite ci-après. Les invités peuvent écouter le déroulement de l'assemblée mais ne peuvent voter ou poser des questions à l'assemblée.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Connectez-vous à l'adresse telus.com/aga. Nous vous recommandons de vous connecter au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée. 2. Cliquez sur « Lancer la webdiffusion » dans le haut de la page. 3. Cliquez sur « Invité » et remplissez le formulaire en ligne.
<p>Date limite pour la réception de votre procuration</p>	<p>Votre formulaire de procuration rempli doit parvenir à TELUS, a/s de Computershare (8^e étage, 100, avenue University, Toronto (Ontario) M5J 2Y1), au plus tard à 17 h (HE) le 2 mai 2023. En cas d'ajournement de l'assemblée, votre formulaire de procuration rempli doit être reçu au plus tard à 17 h (HE) deux jours ouvrables avant la date de sa reprise (date limite pour les procurations).</p>
<p>Si vous souhaitez modifier vos directives de vote</p>	<p>Si vous êtes un actionnaire inscrit ou un porteur d'actions des employés et que vous avez exercé vos droits de vote en remettant une procuration, vous pouvez révoquer vos directives en donnant de nouvelles directives dans un formulaire de procuration portant une date ultérieure, ou à une date ultérieure si vous votez par téléphone ou par Internet. Pour être valides, toutefois, vos nouvelles directives de vote doivent être reçues par TELUS, a/s de Computershare (à l'adresse précisée ci-dessus), avant la date limite pour les procurations.</p> <p>Si, à titre d'actionnaire inscrit, vous utilisez votre numéro de contrôle pour vous connecter à l'assemblée et que vous acceptez les modalités, vous révoquez toute procuration soumise antérieurement à l'égard de l'assemblée et avez la possibilité de voter au moyen d'un scrutin en ligne sur les questions présentées à l'assemblée. Si vous ne souhaitez pas révoquer une procuration soumise antérieurement, vous pouvez vous connecter en tant qu'invité (veuillez vous reporter aux instructions qui précèdent), mais vous ne pourrez pas voter ni poser de questions à l'assemblée.</p> <p>Vous pouvez également révoquer votre procuration de l'une des façons suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En délivrant une lettre déclarant que vous souhaitez révoquer votre procuration au siège de la société, aux soins de la chef des services juridiques et de la gouvernance de TELUS, 7^e étage, 510 West Georgia Street, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3, en tout temps jusqu'à 17 h (HP) le 3 mai 2023 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, jusqu'à 17 h (HP) le jour ouvrable précédant la date de sa reprise. 2. De toute autre manière permise par la loi.

Actionnaires non inscrits	
	<p>Vous êtes un actionnaire non inscrit si vos actions sont immatriculées au nom d'un intermédiaire, comme une banque, une société de fiducie, un fiduciaire, un courtier en placement, une chambre de compensation ou un autre établissement (intermédiaire).</p>
<p>Si vous souhaitez voter par procuration avant l'assemblée</p> <div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center; gap: 10px;">    </div>	<p>Vous pouvez voter de l'une des façons suivantes :</p> <p>Internet</p> <ul style="list-style-type: none"> • En visitant le site Web suivant : proxyvote.com. Ayez sous la main votre numéro de contrôle (figurant sur votre formulaire de directives de vote) et suivez les instructions pour le vote en ligne <p>Téléphone</p> <ul style="list-style-type: none"> • En téléphonant au numéro de téléphone sans frais figurant sur votre formulaire de directives de vote. Pour voter par téléphone, il suffit d'avoir sous la main votre numéro de contrôle (figurant sur votre formulaire de directives de vote) et de suivre les instructions données • Veuillez prendre note que si vous votez par téléphone, vous ne pouvez nommer à titre de fondé de pouvoir une personne autre que Dick Auchinleck ou Darren Entwistle <p>Poste</p> <ul style="list-style-type: none"> • En remplissant votre formulaire de directives de vote et en le retournant par la poste ou en le remettant en mains propres, conformément aux instructions figurant sur ce formulaire.
<p>Si vous souhaitez assister et voter à l'assemblée virtuelle</p>	<p>Si vous êtes un actionnaire non inscrit et que vous souhaitez voter à l'assemblée, vous devez d'abord vous nommer en tant que fondé de pouvoir et vous inscrire auprès de Computershare, car la société et Computershare ne tiennent pas un registre des actionnaires non inscrits de la société et, par conséquent, nous n'aurons pas connaissance de vos avoirs en actions ni de vos droits de vote, sauf si vous vous nommez fondé de pouvoir.</p> <p>Veuillez suivre les étapes suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour vous nommer fondé de pouvoir, inscrivez votre nom à l'endroit prévu à cette fin dans le formulaire de directives de vote. N'inscrivez pas vos directives de vote. Suivez les instructions pour soumettre votre formulaire de directives de vote (par Internet, par téléphone ou par la poste – se reporter aux instructions qui précèdent) avant la date limite pertinente, puisque les instructions et les délais peuvent varier en fonction de l'intermédiaire. Il est important de respecter les instructions relatives à la signature et au retour de la procuration fournies par votre intermédiaire. Cette étape doit être effectuée avant l'inscription du fondé de pouvoir prévue à l'étape 2. 2. Inscrivez-vous à titre de fondé de pouvoir en visitant le computershare.com/TELUSagm au plus tard à 17 h (HE) le 1^{er} mai 2023. Computershare vous demandera les coordonnées de votre fondé de pouvoir et vous enverra un nom d'utilisateur par courriel peu après cette date limite. Sans nom d'utilisateur, vous ne pourrez pas assister, participer ou voter à l'assemblée. 3. Connectez-vous au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée au telus.com/aga. 4. Cliquez sur « Lancer la webdiffusion » dans le haut de la page. Veuillez vous assurer que votre navigateur est compatible. 5. Cliquez sur « Actionnaire ». 6. Inscrivez le nom d'utilisateur fourni par Computershare. 7. Inscrivez le mot de passe : TELUS2023 (sensible à la casse). 8. Suivez les directives pour visionner l'assemblée et voter lorsque vous y êtes invité. <p>Si vous êtes un actionnaire non inscrit situé aux États-Unis et que vous souhaitez vous nommer fondé de pouvoir, en plus des étapes 2 à 7 qui précèdent, vous devez premièrement obtenir de votre intermédiaire un formulaire de procuration légal valide. Pour ce faire, vous devriez suivre les étapes suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Suivez les instructions de votre intermédiaire comprises avec le formulaire de procuration légal et le formulaire de directives de vote qui vous est envoyé ou communiquez avec votre intermédiaire pour demander un formulaire de procuration légal si vous n'en avez pas reçu. 2. Une fois le formulaire de procuration légal obtenu de votre intermédiaire, vous devez le soumettre à Computershare. Vous pouvez envoyer votre procuration par courriel ou par messenger à USLegalProxy@computershare.com, ou à Société de fiducie Computershare du Canada, 100, avenue University, 8^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, et, dans les deux cas, votre envoi doit porter la mention « Procuration légale » et être reçu au plus tard à 17 h (HE) le 1^{er} mai 2023. 3. Vous recevrez une confirmation de votre inscription par courriel après la réception de vos documents d'inscription par Computershare. Veuillez noter que vous devez également inscrire votre nomination à titre de fondé de pouvoir à l'adresse computershare.com/TELUSagm au plus tard à 17 h (HE) le 1^{er} mai 2023.

<p>Si vous souhaitez nommer un tiers comme fondé de pouvoir pour assister et voter à l'assemblée virtuelle</p>	<p>Si vous souhaitez nommer une autre personne (autre que les candidats de la direction, Dick Auchinleck ou Darren Entwistle) à titre de fondé de pouvoir pour assister, participer et voter à l'assemblée, vous devez soumettre votre formulaire de directives de vote nommant le tiers ET inscrire le tiers à titre de fondé de pouvoir de la façon décrite ci-après. L'inscription de votre fondé de pouvoir est une étape supplémentaire qui doit être effectuée APRÈS la soumission de votre formulaire de directives de vote. Si vous n'inscrivez pas votre fondé de pouvoir, ce dernier ne recevra pas de nom d'utilisateur pour lui permettre d'assister, de participer ou de voter à l'assemblée. Le tiers que vous nommez à titre de fondé de pouvoir ne doit pas nécessairement être un actionnaire.</p> <p>Veillez suivre les étapes suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Soumettez votre formulaire de directives de vote – Pour nommer un tiers fondé de pouvoir, inscrivez le nom de la personne à l'endroit prévu à cette fin dans le formulaire de directives de vote. Suivez les instructions pour soumettre le formulaire de directives de vote (par Internet ou par la poste – reportez-vous à la page 14) avant la date limite pertinente, puisque les instructions et les délais peuvent varier en fonction de l'intermédiaire. Il est important de respecter les instructions relatives à la signature et au retour de la procuration fournies par votre intermédiaire. Cette étape doit être effectuée avant l'inscription du fondé de pouvoir prévue à l'étape 2. 2. Inscrivez votre fondé de pouvoir – Pour inscrire un fondé de pouvoir, les actionnaires DOIVENT visiter le computershare.com/TELUSagm au plus tard à 17 h (HE) le 1^{er} mai 2023 et fournir à Computershare les coordonnées requises du fondé de pouvoir de façon à ce que Computershare puisse fournir au fondé de pouvoir un nom d'utilisateur par courriel. Sans nom d'utilisateur, les fondés de pouvoir ne pourront pas assister, participer ou voter à l'assemblée. <p>Si vous êtes un actionnaire non inscrit situé aux États-Unis et que vous souhaitez nommer un tiers à titre de fondé de pouvoir, vous devez également obtenir de votre intermédiaire un formulaire de procuration légal valide. Pour ce faire, vous devriez suivre les étapes suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Suivez les instructions de votre intermédiaire comprises avec le formulaire de procuration légal et le formulaire de directives de vote qui vous est envoyé ou communiquez avec votre intermédiaire pour demander un formulaire de procuration légal si vous n'en avez pas reçu. 2. Une fois le formulaire de procuration légal obtenu de votre intermédiaire, vous devez le soumettre à Computershare. Vous pouvez envoyer votre procuration par courriel ou par messenger à USLegalProxy@computershare.com, ou à Société de fiducie Computershare du Canada, 100, avenue University, 8^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, et, dans les deux cas, votre envoi doit porter la mention « Procuration légale » et être reçu au plus tard à 17 h (HE) le 1^{er} mai 2023. 3. Vous recevrez une confirmation de votre inscription par courriel après la réception de vos documents d'inscription par Computershare. Veuillez noter que vous devez inscrire la nomination du tiers à titre de fondé de pouvoir à l'adresse computershare.com/TELUSagm au plus tard à 17 h (HE) le 1^{er} mai 2023.
<p>Si vous souhaitez assister à l'assemblée virtuelle en tant qu'invité</p>	<p>Les invités, y compris les actionnaires véritables non inscrits qui ne se sont pas nommés fondés de pouvoir, peuvent se connecter à l'assemblée de la façon décrite ci-après. Les invités peuvent écouter le déroulement de l'assemblée mais ne peuvent voter ou poser des questions à l'assemblée.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Connectez-vous à l'adresse telus.com/aga. Nous vous recommandons de vous connecter au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée. 2. Cliquez sur « Lancer la webdiffusion » dans le haut de la page. 3. Cliquez sur « Invité » et remplissez le formulaire en ligne.
<p>Date limite pour la réception de votre procuration</p>	<p>Veillez vérifier votre formulaire de directives de vote pour connaître la date limite pour les procurations.</p> <p>Votre intermédiaire doit recevoir vos directives de vote suffisamment d'avance pour pouvoir les suivre avant l'heure limite. Habituellement, la date limite pour les actionnaires non inscrits est un jour avant la date limite pour les procurations.</p>
<p>Si vous souhaitez modifier vos directives de vote</p>	<p>Si vous êtes un actionnaire non inscrit, que vous avez donné vos directives de vote et que vous souhaitez les modifier, vous pouvez révoquer votre procuration ou vos directives de vote en communiquant avec votre intermédiaire. Si votre intermédiaire vous offre la possibilité de voter par Internet, vous pouvez modifier vos directives en les mettant à jour en visitant le site Web fourni par votre intermédiaire, tant que vous soumettez vos nouvelles directives avant la date limite de l'intermédiaire.</p>

Comment votera votre fondé de pouvoir

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

- Élire à titre d'administrateur chaque candidat proposé par la société
- Nommer Deloitte en tant qu'auditeur et autoriser les administrateurs à fixer sa rémunération
- Approuver l'approche de la société en matière de rémunération de la haute direction
- Approuver une augmentation de la réserve d'actions dans le cadre du plan UAI de la société
- Approuver une augmentation de la réserve d'actions dans le cadre du plan UAR de la société.

Les directives de vote que vous avez données dans votre procuration confèrent à la personne que vous avez nommée en tant que fondé de pouvoir un pouvoir discrétionnaire lui permettant de voter comme bon lui semble à l'égard de modifications apportées aux questions indiquées dans l'avis de convocation à l'assemblée figurant à la page 10 et de toute autre question pouvant être dûment soumise à l'assemblée, dans la mesure permise par la loi, qu'il s'agisse ou non d'une modification ou d'une question de routine et qu'elle soit contestée ou non. En date du 6 mars 2023, aucun administrateur ou membre de la haute direction de la société n'est au fait de modifications ou d'autres questions devant être soumises à l'assemblée aux fins de vote.

Confidentialité

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

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

Sollicitation par la direction

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

Procédures de notification et d'accès

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

Vous recevrez tout de même un formulaire de procuration ou un formulaire de directives de vote par la poste afin que vous puissiez

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

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

Livraison des documents de procuration

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

Résultats du vote

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

Pour obtenir de plus amples renseignements

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

- **par téléphone :** 1 800 558-0046 (numéro sans frais en Amérique du Nord)
+1 514 982-7129 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord)
- **en ligne :** <https://www.investorcentre.com/telus> (sélectionner « Canada – Français ou English » en haut à droite puis cliquer sur « Pour nous joindre » en bas)
- **par la poste :** Société de fiducie Computershare du Canada
8^e étage, 100, avenue University
Toronto (Ontario) M5J 2Y1

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

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

Renseignements supplémentaires

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

La *Loi sur les télécommunications* (Canada) (Loi sur les télécommunications) et une *Instruction au CRTC (Inadmissibilité de non-Canadiens)* émise aux termes de la *Loi sur la radiodiffusion* (Canada) (Loi sur la radiodiffusion) prescrivent que certaines filiales de TELUS Corporation sont tenues, en tant qu'entreprises canadiennes, titulaires d'autorisations de radiocommunication et titulaires de licences de radiodiffusion, d'être la propriété de Canadiens et sous contrôle canadien. En vertu de la Loi sur les télécommunications, une entreprise canadienne, comme TELUS Communications Inc. (TCI), est considérée comme la propriété de Canadiens et contrôlée par ceux-ci si :

- i) au moins 80 pour cent de ses administrateurs sont des particuliers canadiens
- ii) au moins 80 pour cent de ses participations comportant droit de vote sont la propriété véritable de Canadiens
- iii) elle n'est pas par ailleurs contrôlée de fait par des non-Canadiens.

Les mêmes règles, essentiellement, s'appliquent à l'égard des entreprises de radiodiffusion, mais une exigence supplémentaire figurant dans l'*Instruction au CRTC (Inadmissibilité de non-Canadiens)* exige également que le chef de la direction d'une société qui est une entreprise de radiodiffusion autorisée soit un citoyen canadien ou un résident permanent du Canada. Lorsque les niveaux de propriété non canadienne dépassent 20 pour cent, un comité de programmation indépendant doit être mis sur pied pour prendre toutes les décisions de programmation des entreprises de radiodiffusion autorisées de la société.

TELUS Corporation a déposé auprès du CRTC les documents prescrits affirmant le statut d'entreprise de télécommunications canadienne de TCI. En outre, nous avons l'intention de faire en sorte que TELUS Corporation conserve le contrôle de TCI et que TCI demeure « canadienne » pour les besoins des exigences canadiennes relatives à la propriété.

Par ailleurs, le *Règlement sur la propriété et le contrôle des entreprises de télécommunication canadiennes* (le Règlement sur la propriété et le contrôle) d'application à la Loi sur les télécommunications prévoit que, pour qu'une société détenant des actions dans une entreprise de télécommunications (qui est une société mère d'une entreprise de télécommunications) soit considérée comme canadienne, au moins 66 ⅔ pour cent des actions comportant droit de vote émises et en circulation de cette société doivent être la propriété véritable de Canadiens et que cette société ne doit pas par ailleurs être contrôlée de fait par des non-Canadiens. Pour autant que nous le sachions, au moins 66 ⅔ pour cent des actions ordinaires de TELUS Corporation émises et en circulation sont la propriété véritable de Canadiens et contrôlées par ceux-ci, et celle-ci n'est pas par ailleurs contrôlée de fait par des non-Canadiens.

Pour l'application de ces règlements, « Canadien » désigne entre autres :

- i) un citoyen canadien qui réside habituellement au Canada
- ii) un résident permanent du Canada qui réside habituellement au Canada et qui y réside depuis au plus un an suivant la date à laquelle il remplit les conditions d'admissibilité pour faire une demande de citoyenneté canadienne
- iii) une société par actions dont au moins 66 ⅔ pour cent des actions comportant droit de vote émises et en circulation sont la propriété véritable de Canadiens et sont contrôlées par eux et ne sont pas par ailleurs contrôlées de fait par des non-Canadiens
- iv) une société de caisse de retraite dont la majorité des membres du conseil d'administration sont des particuliers canadiens et qui est établie aux termes de la législation fédérale ou de la législation d'une province applicable ayant trait à l'établissement de sociétés de caisse de retraite.

Dans l'*Instruction au CRTC (Inadmissibilité de non-Canadiens)*, on trouve une définition similaire de « Canadien », mais on y ajoute celle de « personne morale qualifiée », qui peut être une filiale dont la société mère ou les administrateurs de celle-ci ne contrôlent ni n'influencent les décisions de la filiale en matière de programmation dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- i) des Canadiens détiennent dans l'ensemble la propriété effective et le contrôle de moins de 80 pour cent des actions avec droit de vote émises et en circulation de la société mère et de moins de 80 pour cent des votes
- ii) le premier dirigeant est un non-Canadien
- iii) moins de 80 pour cent des administrateurs de la société mère sont des Canadiens.

Le 10 août 2017, en réponse aux niveaux de propriété étrangère des actions supérieurs à 20 pour cent et afin de respecter les critères de « personne morale qualifiée » prévus dans l'*Instruction au CRTC (Inadmissibilité de non-Canadiens)*, le conseil a nommé un comité de programmation indépendant afin qu'il prenne toutes les décisions en matière de programmation relatives à ses entreprises de radiodiffusion autorisées.

Le Règlement sur la propriété et le contrôle accorde aux entreprises canadiennes et aux sociétés mères d'une entreprise de télécommunications, comme TELUS Corporation, les délais nécessaires et la possibilité de rectifier l'inadmissibilité découlant de la propriété par des Canadiens d'un nombre insuffisant de participations comportant droit de vote. Aux termes du Règlement sur la propriété et le contrôle, ces sociétés peuvent refuser la souscription, l'émission, le transfert ou l'achat de participations comportant droit de vote, au besoin, pour s'assurer qu'elles-mêmes et leurs filiales demeurent admissibles aux termes de la législation pertinente.

À cet égard, une société peut, en particulier, mais sans restriction et conformément aux dispositions contenues dans le Règlement sur la propriété et le contrôle :

- i) refuser d'accepter toute souscription d'actions comportant droit de vote
- ii) refuser de permettre l'inscription dans le registre de ses actionnaires de tout transfert d'actions avec droit de vote
- iii) suspendre les droits d'un porteur d'actions avec droit de vote d'exercer les droits de vote afférents à celles-ci à une assemblée d'actionnaires
- iv) vendre ou racheter des actions avec droit de vote supplémentaires.

TELUS Corporation, pour s'assurer de conserver son statut d'entreprise canadienne et que chacune de ses filiales, y compris TCI, puisse être et continuer d'être exploitée à titre d'entreprise de télécommunications canadienne aux termes de la Loi sur les télécommunications, ou de se voir délivrer des autorisations de radiocommunication suivant la *Loi sur la radiocommunication* (Canada) (Loi sur la radiocommunication), ou de se voir délivrer des licences de distribution de radiodiffusion aux termes de la Loi sur la radiodiffusion, a intégré à ses statuts des dispositions essentiellement similaires à celles qui précèdent pour permettre à ses administrateurs de prendre des décisions concernant l'une quelconque des mesures indiquées précédemment.

En outre, TELUS a des systèmes en place pour contrôler le niveau de propriété canadienne de ses actions ordinaires. Pour les actionnaires inscrits et les actions cotées à la Bourse de Toronto (TSX), un système de réservation et de déclaration oblige les souscripteurs non canadiens d'actions ordinaires à obtenir un numéro de réservation de notre agent des transferts et agent chargé de la tenue des registres, Société de fiducie Computershare, et à déclarer s'ils sont canadiens ou non canadiens. Pour ce qui est des actions ordinaires cotées au New York Stock Exchange (NYSE), la propriété non canadienne est contrôlée au moyen du programme « SEG-100 Account » de la Depository Trust & Clearing Corporation. Toutes les actions ordinaires de TELUS détenues par des non-Canadiens doivent être transférées à ce compte (aucune demande de réservation n'est exigée).

La Loi sur les télécommunications a été modifiée en juin 2012 pour supprimer les restrictions relatives à la propriété étrangère qui s'appliquent aux entreprises de télécommunications qui détiennent moins de 10 pour cent du total des produits des activités ordinaires du marché canadien des services de télécommunications. Cette modification a été apportée pour permettre aux entités étrangères de démarrer ou d'acheter des entreprises canadiennes qui détiennent moins de 10 pour cent du total des produits des activités ordinaires du marché canadien des services de télécommunications. Toutefois, étant donné que TELUS et les membres de son groupe dépassent ce seuil de 10 pour cent, nous demeurons assujettis aux restrictions préexistantes concernant les contrôles et la propriété canadienne décrites précédemment. Les exigences en matière de propriété canadienne des détenteurs de licences aux termes de la Loi sur la radiodiffusion demeurent inchangées.

Personnes intéressées dans des opérations importantes et opérations entre parties liées

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

Pour promouvoir la prise de décision indépendante par le conseil, TELUS exige que les administrateurs ou les membres de la haute direction qui ont un intérêt dans une opération ou une convention importante avec TELUS qui fait l'objet d'un examen par le conseil ou un comité du conseil fassent ce qui suit : i) déclarer cet intérêt; ii) quitter la réunion pendant les discussions du conseil ou du comité, et iii) s'abstenir de voter sur la question.

Conformément au code d'éthique et de conduite de la société, qui est assujéti à la supervision conjointe du comité d'audit et du comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération, les administrateurs, dirigeants et employés doivent éviter les situations ou les relations qui entrent en conflit avec les intérêts de TELUS et leurs obligations professionnelles. Le code d'éthique et de conduite exige que les dirigeants et administrateurs déclarent tout conflit d'intérêts réel ou potentiel.

Le comité de gouvernance du conseil a pour mandat d'examiner toute opération entre parties liées qui survient et à laquelle participe un administrateur ou un haut dirigeant de TELUS et d'approuver les procédures qui devraient être adoptées à l'égard d'une telle opération. Le comité d'audit du conseil examine également toute opération entre parties liées importante ainsi que tout conflit d'intérêts réel ou potentiel pouvant en découler afin de vérifier leur bien-fondé et de s'assurer du caractère adéquat de l'information communiquée.

Prêts aux administrateurs et aux dirigeants

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

Renseignements complémentaires

Des renseignements financiers complémentaires sont donnés dans la notice annuelle de TELUS et les états financiers consolidés audités de la société pour l'exercice clos le 31 décembre 2022, ainsi que dans le rapport de gestion connexe. Il est possible d'obtenir un exemplaire de ces documents en s'adressant aux services juridiques de TELUS au 510 West Georgia Street, 7^e étage, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3. Tous les documents publics de TELUS sont également accessibles aux adresses sedar.com et sec.gov.

Date de la circulaire

À moins d'indication à l'effet contraire, les renseignements figurant dans la présente circulaire sont donnés en date du 6 mars 2023.

Ordre du jour de l'assemblée

1 Rapport de la direction et états financiers consolidés

Le rapport de la direction et les états financiers consolidés audités pour l'exercice clos le 31 décembre 2022, y compris le rapport de gestion, sont contenus dans le rapport annuel 2022 de TELUS. Tous les actionnaires devraient avoir reçu le rapport annuel 2022 par voie électronique ou par la poste ou avoir reçu un avis quant aux procédures de

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

2 Élection des administrateurs

Généralités

Le conseil a fixé le nombre d'administrateurs à 14, conformément aux statuts de la société. Nous croyons que la taille du conseil est optimale afin de nous permettre de tirer parti de la diversité de compétences, d'expérience et d'antécédents nécessaires pour servir adéquatement la société et former des comités efficaces du conseil. À l'assemblée, nous vous demanderons de voter pour l'élection des 14 candidats proposés par la société à titre d'administrateurs. Chacun des candidats a été élu à titre d'administrateur à l'assemblée annuelle de l'année dernière.

Une fois achevé le processus exhaustif de planification de la relève pour le poste de président du conseil mené en 2022 par le comité de gouvernance, le 10 février 2023, TELUS a annoncé qu'après le départ à la retraite de Dick Auchinleck, l'actuel président du conseil, à la clôture de l'assemblée annuelle des actionnaires de 2023, M. John Manley sera nommé président du conseil, s'il est réélu à titre d'administrateur lors de l'assemblée. Pour obtenir une note biographique et d'autres renseignements pertinents sur tous les candidats à l'élection, consulter les pages 25 à 33.

Chaque actionnaire pourra voter en faveur de l'élection de chacun des administrateurs ou s'abstenir de voter à cet égard. Dick Auchinleck et Darren Entwistle ont été nommés dans la procuration à titre de fondés de pouvoir (fondés de pouvoir de la direction) et ont l'intention de voter POUR l'élection des 14 candidats dont les noms et les renseignements figurent aux pages 25 à 33,

sauf au moment d'exercer les droits de vote rattachés aux actions d'actionnaires ayant donné des directives contraires.

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

Nous estimons que les 14 candidats sont en mesure de s'acquitter de leurs fonctions d'administrateur. Chaque administrateur élu à l'assemblée restera en fonction à la date de son élection jusqu'à la prochaine assemblée annuelle ou jusqu'à ce que son successeur soit élu ou nommé, à moins que son poste d'administrateur ne devienne vacant d'ici là conformément aux lois applicables ou aux statuts.



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

Exigence de préavis

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

chef des services juridiques et de la gouvernance, au 510 West Georgia Street, 7^e étage, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3. Ce préavis, qui doit contenir les renseignements exigés aux termes de nos statuts, doit être donné au moins 30 jours et au plus 65 jours avant la date de l'assemblée, soit entre le 28 février et le 4 avril 2023. Veuillez vous reporter à nos statuts, affichés au sedar.com et au telus.com/gouvernance.

3 Nomination de l'auditeur

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. (Deloitte) est notre auditeur externe depuis 2002. Son mandat a été reconduit le 6 mai 2022, au cours de notre assemblée annuelle.

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

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



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

Sommaire des honoraires facturés et des services rendus par l'auditeur externe pour 2022 et 2021

Le tableau qui suit présente les honoraires facturés pour les services fournis par Deloitte pour 2022 et 2021.

Type de services fournis	2022		2021	
	(en millions de dollars)	%	(en millions de dollars)	%
Audit ¹	3,125	27,4	2,810	25,8
Services liés à l'audit ²	7,230	63,3	6,869	63,2
Services fiscaux ³	0,870	7,6	0,834	7,7
Tous les autres honoraires ⁴	0,192	1,7	0,359	3,3
Total	11,417	100,0	10,872	100,0

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

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

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

4 Comprend les honoraires des services rendus par Deloitte qui ne sont pas rendus à l'occasion de l'audit ou de l'examen de nos états financiers, comme l'évaluation de l'efficacité du conseil (2021), le contrôle diligent en matière de fusions et acquisitions (2021), les services-conseils relatifs à la création de fonds d'investissement privés (2021), les services de certification de la circulaire d'information (2022), l'évaluation et la réévaluation de la maturité des analytiques des données (2022) et d'autres procédures prévues (2021/2022).

L'année dernière, **92,95 %** des actionnaires ont voté POUR la nomination de Deloitte en tant qu'auditeur.

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

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

« Il est résolu que, à titre consultatif, les actionnaires approuvent l'approche en matière de rémunération de la haute direction présentée dans la circulaire d'information de la société relative à l'assemblée générale annuelle des actionnaires de 2023. »

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

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

Au cours de notre assemblée annuelle en 2022, nous avons tenu notre 12^e vote consultatif sur la rémunération. Notre résolution consultative sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction a reçu l'appui de 93 pour cent des voix exprimées. Les commentaires que nous avons recueillis lors de nos rencontres avec des actionnaires et des groupes de défense des droits des actionnaires étaient positifs dans l'ensemble et renforçaient l'opinion que nos politiques concordaient toujours avec les attentes de nos actionnaires.

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



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

L'année dernière, **93,05 %** des actionnaires ont voté **POUR** notre approche en matière de rémunération de la haute direction.

5 Approbation d'une augmentation de la réserve d'actions dans le cadre du plan d'unités d'actions incessibles de TELUS

À l'assemblée, il sera demandé aux actionnaires d'approuver une modification du plan UAI de TELUS, soit un plan incitatif à long terme qui attribue des unités d'actions incessibles (UAI) qui sont rattachées à la valeur des actions de la société. Le plan UAI a pour objectif d'harmoniser les intérêts des membres de la direction avec ceux des actionnaires en fournissant une rémunération incitative fondée sur la valeur des actions et de promouvoir la fidélisation. Cette stratégie donne l'occasion aux participants d'acquérir, par l'intermédiaire d'UAI, une participation accrue dans la société.

TELUS a créé le plan UAI en 2003 et les UAI font depuis lors partie du programme de rémunération incitative à long terme de TELUS pour les membres de la haute direction. Un résumé des modalités

du plan UAI, y compris une description d'une modification apportée en 2022 qui ne nécessitait pas l'approbation des actionnaires, est donné aux pages 121 et 122 et un exemplaire complet du plan UAI, dans sa version modifiée, a été déposé sur SEDAR sous la catégorie « Autres » le 31 mars 2023.

En raison d'un fractionnement d'actions à raison de deux actions pour une entreprise par la société en mars 2020, le plan UAI prévoit actuellement qu'un maximum de 20 000 000 d'actions sont réservées aux fins d'émission dans le cadre du plan UAI, soit environ 1,39 pour cent du nombre d'actions en circulation. Le 8 mars 2023, sous réserve de l'approbation des actionnaires, le conseil a modifié le plan UAI pour porter le nombre maximal d'actions



Le conseil vous recommande de voter **POUR** la modification du plan UAI.

devant être réservées aux fins d'émission de 20 000 000 d'actions à 49 000 000 d'actions, soit environ 3,40 pour cent du nombre d'actions en circulation. Il est prévu que l'augmentation du nombre d'actions pouvant être émises dans le cadre du plan UAI fournisse une réserve durable pendant cinq ans.

La TSX exige que les actionnaires approuvent l'augmentation du nombre maximal d'actions réservées aux fins d'émission dans le cadre du plan UAI, à défaut de quoi TELUS conservera son maximum de 20 000 000 d'actions réservées aux fins d'émission conformément aux modalités du plan UAI.

Nous demandons donc aux actionnaires de voter à l'égard de la résolution suivante à l'assemblée :

« Il est résolu que l'augmentation du nombre maximal d'actions réservées aux fins d'émission dans le cadre du plan d'unités d'actions incessibles à 49 000 000 d'actions soit approuvée. »

Les fondés de pouvoir de la direction ont l'intention de voter POUR l'approbation de la modification du plan UAI, sauf en ce qui a trait aux droits de vote rattachés aux actions d'actionnaires ayant donné des directives contrares.

6 Approbation d'une augmentation de la réserve d'actions dans le cadre du plan d'unités d'actions liées au rendement de TELUS

À l'assemblée, il sera demandé aux actionnaires d'approuver une modification du plan UAR de TELUS, soit un plan incitatif à moyen terme qui attribue des unités d'actions liées au rendement de la haute direction (UARHD) et des unités d'actions liées au rendement de la direction (UARD) qui sont rattachées à la valeur des actions de la société. Le plan UAR a pour objectif de lier une partie de la rémunération conditionnelle des membres de la direction au cours de l'action et de promouvoir la fidélisation. Cette stratégie donne l'occasion aux participants d'acquérir, par l'intermédiaire d'UARHD et d'UARD, une participation accrue dans la société.

TELUS a créé le plan UAR en 2002 pour le chef de la direction et l'EHD (l'équipe de la haute direction, soit tous les vice-présidents à la direction qui sont nommés dirigeants de la société), et les UARHD font depuis lors partie du programme de rémunération incitative à long terme de TELUS pour les membres de l'EHD. Depuis 2011, le plan UAR inclut certains hauts dirigeants désignés. Un résumé des modalités du plan UAR est donné aux pages 120 et 121 et un exemplaire complet du plan UAR, dans sa version modifiée, a été déposé sur SEDAR sous la catégorie « Autres » le 31 mars 2023.

En raison d'un fractionnement d'actions à raison de deux actions pour une entreprise par la société en mars 2020, le plan UAR prévoit actuellement qu'un maximum de 4 800 000 actions sont réservées aux fins d'émission dans le cadre du plan UAR, soit environ

0,33 pour cent du nombre d'actions en circulation. Le 8 mars 2023, sous réserve de l'approbation des actionnaires, le conseil a modifié le plan UAR pour porter le nombre maximal d'actions devant être réservées aux fins d'émission de 4 800 000 actions à 8 800 000 actions, soit environ 0,61 pour cent du nombre d'actions en circulation. Il est prévu que l'augmentation du nombre d'actions pouvant être émises dans le cadre du plan UAR fournisse une réserve durable pendant cinq ans.

La TSX exige que les actionnaires approuvent l'augmentation du nombre maximal d'actions réservées aux fins d'émission dans le cadre du plan UAR, à défaut de quoi TELUS conservera son maximum de 4 800 000 actions réservées aux fins d'émission conformément aux modalités du plan UAR.

Nous demandons donc aux actionnaires de voter à l'égard de la résolution suivante à l'assemblée :

« Il est résolu que l'augmentation du nombre maximal d'actions réservées aux fins d'émission dans le cadre du plan d'unités d'actions liées au rendement à 8 800 000 actions soit approuvée. »

Les fondés de pouvoir de la direction ont l'intention de voter POUR l'approbation de la modification du plan UAR, sauf en ce qui a trait aux droits de vote rattachés aux actions d'actionnaires ayant donné des directives contrares.

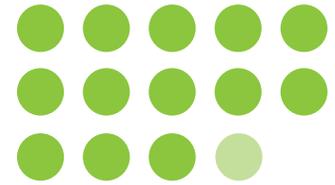


Le conseil vous recommande de voter **POUR** la modification du plan UAR.

À propos des candidats au poste d'administrateur

Indépendance

À l'assemblée annuelle, la candidature de 14 administrateurs sera présentée aux fins d'élection au conseil. De ce nombre, 13 sont indépendants conformément aux critères d'indépendance exposés à la page 46. Darren Entwistle n'est pas indépendant, car il est également président et chef de la direction de la société. Nous sommes d'avis qu'un conseil indépendant est un élément essentiel d'une bonne gouvernance qui contribue à assurer que notre conseil exerce ses activités indépendamment de la direction et qu'il assure une surveillance efficace de la direction.



13 des 14 candidats au poste d'administrateur sont indépendants

Contexte de diversité

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

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

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

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

Les diagrammes offrent des renseignements concernant le genre, la durée du mandat et l'âge des 13 candidats indépendants au poste d'administrateur (à l'exclusion de Darren).



Genre
Femme 46 %
Homme 54 %



Mandat
0 à 5 ans 46 %
6 à 10 ans 46 %
Plus de 11 ans 8 %



Âge
40 à 50 ans 8 %
51 à 60 ans 31 %
61 à 70 ans 46 %
Plus de 70 ans 15 %

Diversité des compétences

	Total des administrateurs	Ray Chan	Hazel Claxton	Lisa de Wilde	Victor Dodig	Darren Entwistle	Thomas Flynn	Mary Jo Haddad	Kathy Kirloch	Christine Magee	John Manley	David Mowat	Marc Parent	Denise Pickett	Sean Willy
Compétences et expériences clés¹															
Gouvernance	11	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
Finance et comptabilité	10	✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Gestion des RH/rémunération de la haute direction	8	✓	✓		✓			✓	✓	✓			✓		✓
Responsabilité sociale de l'entreprise	7	✓	✓	✓		✓			✓			✓			✓
Gestion des risques	6		✓				✓			✓	✓	✓		✓	
Affaires réglementaires/gouvernementales	6			✓	✓			✓	✓		✓				✓
Expansion de l'entreprise	6	✓			✓	✓	✓						✓		✓
Expérience du marché de détail/ expérience client	5				✓	✓				✓		✓		✓	
Connaissances et expérience concernant le secteur	4			✓		✓		✓			✓				
Expérience à l'international	4					✓	✓						✓	✓	
Technologie de l'information et gestion de l'information	3			✓				✓						✓	

1 Le tableau ci-dessus présente les compétences et domaines d'expertise que les candidats ont indiqués comme étant ceux qu'ils apportent au conseil. Une définition des différentes catégories de compétences et d'expérience figure à la page 50. Bien que les candidats au poste d'administrateur possèdent des compétences et de l'expérience à différents niveaux dans la plupart des catégories, le tableau présente les compétences indiquées par les candidats comme constituant leurs cinq principales forces en plus de celle d'avoir de l'expérience en matière de haute direction et de leadership stratégique.

Renseignements sur les administrateurs

La présente rubrique fournit des renseignements détaillés au sujet de chaque candidat au poste d'administrateur. Le profil de chaque candidat met en évidence les compétences et l'expérience dont il fait profiter le conseil. Ces compétences s'ajoutent à leur expérience en matière de haute direction et de leadership stratégique, laquelle est exigée de tous les membres du conseil de TELUS. Veuillez vous reporter à la page 50 pour plus de détails sur la manière dont nous définissons chaque champ d'expertise.

Nous avons calculé la valeur marchande totale des titres détenus en date de la présente circulaire et à la date de la circulaire 2022, respectivement, en multipliant le nombre d'actions ou d'unités d'actions différées (UAD) détenues par un administrateur par 27,46 \$, soit le cours de clôture des actions à la TSX le 6 mars 2023, et par 33,58 \$, soit le cours de clôture des actions à la TSX le 7 mars 2022. Les UAD sont attribuées dans le cadre du plan UAD (pour des détails sur le plan, consulter la page 119).

Pour les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction, la cible d'actionnariat est de 3,5 fois la provision annuelle, soit 910 000 \$ à la date de la présente circulaire et 875 000 \$ à la date de la circulaire 2022. La cible d'actionnariat pour John Manley, en sa qualité de prochain président du conseil, sera de cinq fois sa provision annuelle, soit 2 700 000 \$ à la date de la présente circulaire. John a déjà dépassé cet objectif.

Les actions de TELUS International détenues par les administrateurs sont également indiquées; toutefois, les actions de TELUS International ne sont pas comptabilisées pour déterminer si un administrateur a atteint sa cible d'actionnariat. Nous avons calculé la valeur marchande totale des actions de TELUS International détenues en date de la présente circulaire et en date de la circulaire 2022, respectivement, en multipliant le nombre d'actions détenues par un administrateur par 29,89 \$, soit le cours de clôture à la TSX le 6 mars 2023, et par 29,63 \$, soit le cours de clôture à la TSX le 7 mars 2022.

Raymond T. Chan

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada

Âge : 67

Administrateur depuis : 2013

Indépendant

Comités de TELUS :

- Retraite (président)
- Personnes, culture et rémunération

Champs d'expertise :

- Finance et comptabilité
- Expansion de l'entreprise
- Gouvernance
- Responsabilité sociale de l'entreprise
- Gestion des RH/rémunération de la haute direction

Rémunération totale en 2022 : 291 162 \$



Ray Chan est administrateur de sociétés. Il a pris sa retraite en 2019, après une carrière de près de 40 ans dans le secteur pétrolier et gazier. Il a travaillé chez Baytex Energy Corp. à compter de 1998, où il a occupé divers postes au cours des années, dont ceux de chef des finances, de chef de la direction, de président du conseil membre de la direction, de président du conseil indépendant et d'administrateur indépendant principal. En plus d'avoir siégé aux conseils d'un certain nombre d'entités pétrolières et gazières fermées et ouvertes, Ray a également été administrateur du Groupe TMX et de l'Alberta Children's Hospital Foundation. Ray est membre du comité pour tracer l'avenir de la gouvernance d'entreprise au Canada, qui a été lancé par le Groupe TMX et l'Institut des administrateurs de sociétés. Le rapport de ce comité, intitulé « L'avenir de la gouvernance des sociétés canadiennes : une approche raisonnée pour répondre aux attentes croissantes envers le conseil d'administration », a été publié en décembre 2022. Ray a obtenu son baccalauréat en commerce de l'Université de la Saskatchewan et il est comptable professionnel agréé et comptable agréé.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2022

	Présence	Total
Conseil	7 sur 7	100 %
Retraite	4 sur 4	100 %
Personnes, culture et rémunération	4 sur 4	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration

Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2017 à 2022)

Baytex Energy Corp.
TORC Oil & Gas Ltd.

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2022

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	729 814 145	1 703 587	731 517 732
Pourcentage de voix	99,77 %	0,23 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 6 mars 2023 et au 7 mars 2022

	2023	2022
Actions	49 000	40 000
UAD	77 552	68 658
Valeur marchande totale des titres	3 475 118 \$	3 648 736 \$
Actionnariat cible atteint	Oui (3,8x)	Oui (4,2x)
Actions de TELUS International	7 500	7 500
Valeur marchande totale	224 175 \$	222 225 \$

Le conseil profite des grandes connaissances de Ray en finance et en comptabilité ainsi qu'en ce qui concerne les défis auxquels font face les petits et grands émetteurs des secteurs des ressources et des technologies, soit les clients principaux de TELUS Solutions d'affaires.

Hazel Claxton

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 62

Administratrice depuis : 2021

Indépendante

Comités de TELUS :

- Audit
- Personnes, culture et rémunération

Champs d'expertise :

- Gestion des RH/rémunération de la haute direction
- Gouvernance
- Finance et comptabilité
- Gestion des risques
- Responsabilité sociale de l'entreprise

Rémunération totale en 2022 : 268 334 \$



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

Le conseil profite des grandes connaissances de Hazel en améliorations opérationnelles et en finance et en comptabilité ainsi que de son expérience en ressources humaines pour le volet haute direction, y compris dans le secteur des soins de santé. En tant qu'ancienne membre de la haute direction de LifeWorks, qui fait désormais partie de TELUS Santé, elle donne de précieux conseils sur les enjeux et occasions pour nos activités dans le secteur de la santé.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2022

	Présence	Total
Conseil	7 sur 7	100 %
Audit	4 sur 4	100 %
Personnes, culture et rémunération ¹	3 sur 3	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration

Fonds de placement immobilier Allied

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2017 à 2022)

Aucun

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2022

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	730 416 790	1 100 943	731 517 733
Pourcentage de voix	99,85 %	0,15 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 6 mars 2023 et au 7 mars 2022

	2023	2022
Actions	3 000	3 000
UAD	14 353	7 045
Valeur marchande totale des titres	476 513 \$	337 311 \$
Actionnariat cible atteint	Non (0,5x) ²	Non (0,4x) ²
Actions de TELUS International	833	833
Valeur marchande totale	24 898 \$	24 681 \$

1 Hazel s'est jointe au comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération le 6 mai 2022 et a assisté à toutes les réunions du comité après cette date.

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

Lisa de Wilde

Oakville (Ontario) Canada

Âge : 66

Administratrice depuis : 2015

Indépendante

Comités de TELUS :

- Gouvernance (présidente)
- Retraite

Champs d'expertise :

- Affaires réglementaires/ gouvernementales
- Gouvernance
- Connaissances et expérience concernant le secteur
- Responsabilité sociale de l'entreprise
- TI et gestion de l'information

Rémunération totale en 2022 : 299 922 \$



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

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2022

	Présence	Total
Conseil	7 sur 7	100 %
Gouvernance	4 sur 4	100 %
Retraite	4 sur 4	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration
Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2017 à 2022)
EnerCare Inc.

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2022

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	725 041 286	6 476 446	731 517 732
Pourcentage de voix	99,11 %	0,89 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 6 mars 2023 et au 7 mars 2022

	2023	2022
Actions	-	-
UAD	70 673	62 096
Valeur marchande totale des titres	1 940 681 \$	2 085 184 \$
Actionnariat cible atteint	Oui (2,1x)	Oui (2,4x)
Actions de TELUS International	2 083	2 083
Valeur marchande totale	62 261 \$	61 719 \$

Le conseil profite de la grande compréhension du secteur de Lisa acquise dans le cadre de sa carrière en droit réglementaire et en médias, de son expérience en tant que membre de haute direction en transformation numérique et de son engagement personnel envers des pratiques ESG exemplaires, éléments qui s'appliquent tous directement au travail de TELUS auprès de toutes nos parties prenantes pour créer un futur meilleur.

Victor G. Dodig

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 57

Administrateur depuis : 2022

Indépendant

Comités de TELUS :

Aucun

Champs d'expertise :

- Finance et comptabilité
- Gestion des RH/rémunération de la haute direction
- Expérience du marché de détail/ expérience client
- Affaires réglementaires/ gouvernementales
- Expansion de l'entreprise

Rémunération totale en 2022 : 240 615 \$



Victor Dodig est président et chef de la direction du groupe de sociétés CIBC depuis 2014. Il compte une vaste expérience commerciale et bancaire de plus de 25 ans. Au cours de sa carrière, Victor a également dirigé plusieurs services au sein d'UBS et de Merrill Lynch au Canada et à l'étranger et a été conseiller en gestion chez McKinsey & Company. Il siège au conseil de la CIBC et est président du Conseil canadien des affaires. Victor est un ardent défenseur de l'inclusion en milieu de travail. Il est président du Conseil des leaders de la diversité et de l'intégration de la Banque CIBC et ancien co-président de L'Initiative BlackNorth. Il a également été président du conseil consultatif de Catalyst Canada et président du 30 % Club du Canada. Victor a en outre reçu le prix honorifique Catalyst Canada pour son leadership dans l'avancement de la diversité des genres. Victor est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School et a reçu la distinction « Baker Scholar ». Il est également titulaire d'un diplôme de l'Institut d'études politiques de Paris et a fait des études universitaires de premier cycle à l'Université de Toronto (St. Michael's College) en commerce. Victor est titulaire d'un doctorat honorifique en droit de l'Université métropolitaine de Toronto.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2022

	Présence	Total
Conseil ¹	5 sur 5	100 %

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

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2017 à 2022)
Aucun

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2022

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	718 118 864	13 398 869	731 517 733
Pourcentage de voix	98,17 %	1,83 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 6 mars 2023 et au 7 mars 2022

	2023	2022
Actions	-	-
UAD	8 048	s.o.
Valeur marchande totale des titres	220 998 \$	-
Actionnariat cible atteint	Non (0,2x) ²	s.o.
Actions de TELUS International	-	-
Valeur marchande totale	-	-

¹ Victor a été élu au conseil d'administration le 6 mai 2022 et a assisté à toutes les réunions du conseil après cette date.

² Victor a jusqu'au 6 mai 2027 pour atteindre son actionnariat cible.

En tant que chef de la direction d'une banque, Victor apporte une vaste expérience en stratégies et en exploitation au conseil. Le conseil profite de son point de vue sur nos entreprises clientes et l'environnement macroéconomique ainsi que de son expertise en matière de finance et de comptabilité, de gestion des ressources humaines, de rémunération de la haute direction, d'expérience client, et d'affaires réglementaires et gouvernementales.

Darren Entwistle

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada

Âge : 60

Administrateur depuis : 2000

Non indépendant

Comités de TELUS :

Aucun

Champs d'expertise :

- Connaissances et expérience concernant le secteur
- Responsabilité sociale de l'entreprise
- Expérience du marché de détail/ expérience client
- Expansion de l'entreprise
- Expérience à l'international

Aucune rémunération reçue à titre d'administrateur



Darren Entwistle est président et chef de la direction de TELUS depuis 2000 et, en collaboration avec l'équipe de haute direction, il a guidé l'évolution de TELUS, qui est passée d'une société de services téléphoniques régionale à un chef de file mondial dans le domaine de la transmission de données et des services mobiles. Sous l'administration de Darren, l'équipe TELUS a constamment obtenu des résultats opérationnels et financiers de calibre mondial et a fait ses preuves en obtenant des résultats parmi les meilleurs au monde pour ses clients, collectivités et actionnaires. Darren est un membre fondateur du 30 % Club du Canada et du Conseil canadien pour la diversité administrative et est Fellow honorifique du Royal Conservatory. Pour ses apports au Canada, Darren a été nommé membre de l'Ordre du Canada. Il a en outre reçu la Médaille du jubilé d'or de la reine Elizabeth II en 2003 et la Médaille du jubilé de diamant de la reine Elizabeth II en 2012. Darren est titulaire d'un baccalauréat en économie (avec distinction) de l'Université Concordia de Montréal, d'un MBA (finances) de l'Université McGill

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2022

	Présence	Total
Conseil	7 sur 7	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration

TELUS International (Cda) Inc.

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2017 à 2022)

Aucun

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2022

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	727 053 220	4 464 512	731 517 732
Pourcentage de voix	99,39 %	0,61 %	100 %

Se reporter à la page 92 pour obtenir des renseignements sur les titres de TELUS Corporation détenus et la rémunération reçue en 2022 à titre de président et chef de la direction.

Actions de TELUS International détenues et valeur marchande totale au 6 mars 2023 et au 7 mars 2022

	2023	2022
Actions	29 700	29 700
Valeur marchande totale	887 733 \$	880 011 \$

et d'un diplôme en technologie des réseaux de l'Université de Toronto. Il détient en outre des doctorats honorifiques en droit de l'Université McGill, de l'Université Concordia, de l'Université de l'Alberta et de l'Université de Victoria, ainsi qu'un diplôme honorifique en administration des affaires du Northern Alberta Institute of Technology.

Thomas E. Flynn

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 59

Administrateur depuis : 2020

Indépendant

Expert financier du comité d'audit

Comités de TELUS :

- Retraite
- Audit

Champs d'expertise :

- Finance et comptabilité
- Expansion de l'entreprise
- Gestion des risques
- Gouvernance
- Expérience à l'international

Rémunération totale en 2022 : 266 766 \$



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

Le conseil profite de l'expertise considérable de Tom en finance, y compris de son expérience des marchés financiers et en matière d'expansion de l'entreprise, de son expérience dans la surveillance des risques dans une organisation complexe et de son engagement personnel envers les soins de santé

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2022

	Présence	Total
Conseil	7 sur 7	100 %
Retraite ¹	3 sur 3	100 %
Audit	4 sur 4	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration

Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2017 à 2022)

Aucun

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2022

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	730 442 650	1 075 082	731 517 732
Pourcentage de voix	99,85 %	0,15 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 6 mars 2023 et au 7 mars 2022

	2023	2022
Actions	11 563	10 000
UAD	28 491	18 729
Valeur marchande totale des titres	1 099 883 \$	964 720 \$
Actionnariat cible atteint	Oui (1,2x)	Oui (1,1x)

Actions de TELUS International

2 000

2 000

Valeur marchande totale

59 780 \$

59 260 \$

¹ Tom s'est joint au comité de retraite le 6 mai 2022 et a assisté à toutes les réunions du comité après cette date.

Mary Jo Haddad

Niagara-on-the-Lake (Ontario) Canada

Âge : 67

Administratrice depuis : 2014

Indépendante

Comités de TELUS :

- Personnes, culture et rémunération (présidente)
- Gouvernance

Champs d'expertise :

- Gestion des RH/rémunération de la haute direction
- Gouvernance
- TI et gestion de l'information
- Connaissances et expérience concernant le secteur
- Affaires réglementaires/ gouvernementales

Rémunération totale en 2022 : 297 713 \$



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

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2022

	Présence	Total
Conseil	7 sur 7	100 %
Personnes, culture et rémunération	4 sur 4	100 %
Gouvernance	4 sur 4	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration
Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2017 à 2022)
Banque Toronto-Dominion

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2022

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	722 332 042	9 185 690	731 517 732
Pourcentage de voix	98,74 %	1,26 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 6 mars 2023 et au 7 mars 2022

	2023	2022
Actions	-	-
UAD	98 082	86 029
Valeur marchande totale des titres	2 693 332 \$	2 888 854 \$
Actionnariat cible atteint	Oui (3x)	Oui (3,3x)
Actions de TELUS International	850	850
Valeur marchande totale	25 407 \$	25 186 \$

En tant qu'ancienne présidente et chef de la direction de SickKids Hospital, Mary Jo connaît très bien les défis et occasions auxquels est exposé notre système de santé public, tant d'un point de vue de la haute direction que d'un point de vue opérationnel, et elle partage sa passion pour la stimulation d'une culture d'équipe à haut rendement dans un environnement axé sur les technologies.

Kathy Kinloch

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada

Âge : 71

Administratrice depuis : 2017

Indépendante

Comités de TELUS :

- Gouvernance
- Personnes, culture et rémunération

Champs d'expertise :

- Gestion des RH/rémunération de la haute direction
- Affaires réglementaires/ gouvernementales
- Finance et comptabilité
- Responsabilité sociale de l'entreprise
- Gouvernance

Rémunération totale en 2022 : 264 688 \$



Kathy Kinloch est administratrice de sociétés et a été présidente du British Columbia Institute of Technology (BCIT), poste qu'elle a occupé de 2014 à 2022. Dans le cadre d'une série de postes de haute direction, elle a mené à bien des initiatives de changement stratégique dans les secteurs de l'enseignement postsecondaire, des services gouvernementaux et des soins de santé. Kathy siège également aux conseils de l'organisme Entraide universitaire mondiale du Canada, du Business Council de la Colombie-Britannique, de la Surrey Hospital Foundation et du Public Policy Forum. Elle est aussi membre de la Table ronde du milieu des affaires et de l'enseignement supérieur et du conseil consultatif Asia Business Leaders de la Fondation Asie Pacifique et elle a présidé le groupe de travail Emerging Economy de la Colombie-Britannique. Les réalisations de Kathy lui ont valu de nombreuses reconnaissances de publications spécialisées et organismes réputés, dont les suivantes : Vancouver Magazine, BC Business, Business Vancouver, YWCA Metro Vancouver et Réseau des femmes exécutives du Canada. Kathy a également été nommée la chef de la direction la plus admirée du Canada dans la catégorie du secteur public général par Waterstone Human Capital et est membre de l'Ordre de la Colombie-Britannique. Kathy est titulaire d'un diplôme en soins infirmiers et d'un baccalauréat ès sciences (avec distinction) de l'Université de l'Alberta ainsi que d'une maîtrise ès arts en leadership (prix du chancelier) et d'un diplôme d'études supérieures en coaching pour les cadres de l'Université Royal Roads. Kathy a également obtenu un doctorat honorifique en droit de l'Université Royal Roads et un doctorat honorifique en droit de l'Université polytechnique Kwantlen.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2022

	Présence	Total
Conseil	6 sur 7 ¹	86 %
Gouvernance	3 sur 4 ¹	75 %
Personnes, culture et rémunération	3 sur 4 ¹	75 %

Postes actuels à des conseils d'administration
Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2017 à 2022)
Aucun

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2022

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	724 566 887	6 950 845	731 517 732
Pourcentage de voix	99,05 %	0,95 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 6 mars 2023 et au 7 mars 2022

	2023	2022
Actions	220	220
UAD	64 601	53 273
Valeur marchande totale des titres	1 779 985 \$	1 796 295 \$
Actionnariat cible atteint	Oui (2x)	Oui (2,1x)
Actions de TELUS International	2 500	2 500
Valeur marchande totale	74 725 \$	74 075 \$

1 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.

Le conseil profite de l'expérience et des connaissances de Kathy tirées de sa carrière dans les technologies et les soins de santé, de son expérience prouvée en matière de haute direction et de son expérience en gouvernance avec un accent particulier mis sur le secteur public.

Christine Magee

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 63

Administratrice depuis : 2018

Indépendante

Comités de TELUS :

- Personnes, culture et rémunération
- Retraite

Champs d'expertise :

- Expérience du marché de détail/ expérience client
- Finance et comptabilité
- Gouvernance
- Gestion des risques
- Gestion des RH/rémunération de la haute direction

Rémunération totale en 2022 : 263 491 \$



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

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2022

	Présence	Total
Conseil	7 sur 7	100 %
Personnes, culture et rémunération	4 sur 4	100 %
Retraite	4 sur 4	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration
Sleep Country Canada Holdings Inc.
Metro Inc.

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2017 à 2022)
Sirius XM Canada Holdings Inc.

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2022

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	726 929 167	4 588 566	731 517 733
Pourcentage de voix	99,37 %	0,63 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 6 mars 2023 et au 7 mars 2022

	2023	2022
Actions	-	-
UAD	49 322	38 648
Valeur marchande totale des titres	1 354 382 \$	1 297 800 \$
Actionnariat cible atteint	Oui (1,5x)	Oui (1,5x)
Actions de TELUS International	4 000	4 000
Valeur marchande totale	119 560 \$	118 520 \$

En plus de son expérience en matière de services financiers et bancaires, Christine connaît très bien les défis et occasions qui se présentent aux entrepreneurs et au secteur du commerce de détail, marché clé pour TELUS.

John Manley

Ottawa (Ontario) Canada

Âge : 73

Administrateur depuis : 2012

Indépendant

Comités de TELUS :

- Gouvernance
- Personnes, culture et rémunération

Champs d'expertise :

- Affaires réglementaires/ gouvernementales
- Connaissances et expérience concernant le secteur
- Gestion des risques
- Gouvernance
- Finance et comptabilité

Rémunération totale en 2022 : 267 274 \$



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

John vient consolider les compétences du conseil grâce à sa vaste expérience en leadership, tant auprès du secteur public que du secteur privé, en tant qu'ancien membre du conseil, président du conseil d'autres grands émetteurs canadiens, vice-premier ministre et ministre de l'Industrie, et il apporte ses connaissances inestimables du cadre réglementaire qui régit les activités de télécommunications de TELUS.

David Mowat

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada

Âge : 67

Administrateur depuis : 2016

Indépendant

Expert financier du comité d'audit

Comités de TELUS :

- Audit (président)

Champs d'expertise :

- Finance et comptabilité
- Expérience du marché de détail/ expérience client
- Gestion des risques
- Gouvernance
- Responsabilité sociale de l'entreprise

Rémunération totale en 2022 : 302 308 \$



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

David apporte au conseil son expertise financière et une grande compréhension des besoins des consommateurs particuliers et des entreprises acquises dans le cadre de sa carrière de dirigeant d'institutions financières axées sur la collectivité en Alberta et en Colombie-Britannique.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2022

	Présence	Total
Conseil	7 sur 7	100 %
Gouvernance	4 sur 4	100 %
Personnes, culture et rémunération	4 sur 4	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration
Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2017 à 2022)
CAE Inc.
Banque Canadienne Impériale de Commerce

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2022

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	723 073 839	8 443 894	731 517 733
Pourcentage de voix	98,85 %	1,15 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 6 mars 2023 et au 7 mars 2022

	2023	2022
Actions	5 311	3 471
UAD	133 723	122 698
Valeur marchande totale des titres	3 817 874 \$	4 236 755 \$
Actionnariat cible atteint	Oui (4,2x)	Oui (4,8x)
Actions de TELUS International	-	-
Valeur marchande totale	-	-

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2022

	Présence	Total
Conseil	7 sur 7	100 %
Audit	4 sur 4	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration
Groupe Banque Laurentienne

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2017 à 2022)
Aucun

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2022

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	722 977 978	8 539 755	731 517 733
Pourcentage de voix	98,83 %	1,17 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 6 mars 2023 et au 7 mars 2022

	2023	2022
Actions	12 006	12 006
UAD	62 880	54 477
Valeur marchande totale des titres	2 056 370 \$	2 232 499 \$
Actionnariat cible atteint	Oui (2,3x)	Oui (2,6x)
Actions de TELUS International	5 000	5 000
Valeur marchande totale	149 450 \$	148 150 \$

Marc Parent

Montréal (Québec) Canada

Âge : 62

Administrateur depuis : 2017

Indépendant

Comités de TELUS :

- Personnes, culture et rémunération
- Retraite

Champs d'expertise :

- Gestion des RH/rémunération de la haute direction
- Expansion de l'entreprise
- Expérience à l'international
- Gouvernance
- Finance et comptabilité

Rémunération totale en 2022 : 269 315 \$



Marc Parent est le président et chef de la direction de CAE Inc. (CAE) depuis 2009. Auparavant, il a occupé plusieurs postes de direction depuis qu'il s'est joint à CAE en 2005, notamment le poste de président de Groupe, Produits de simulation et Formation militaire et Services associés, et de vice-président exécutif et chef de l'exploitation. Il siège actuellement aux conseils de la Table ronde de l'enseignement supérieur et de la Fondation du Centre universitaire de santé McGill. Marc cumule plus de 35 années d'expérience dans l'industrie aérospatiale, ayant auparavant occupé des postes au sein de Canadair et de Bombardier aéronautique au Canada et aux États-Unis. Marc est membre de l'Ordre du Canada, a été lauréat du concours des « 40 Canadiens les plus performants de moins de 40 ans » et s'est vu décerner le prix Dirigeant de l'année dans le domaine de la défense par la Canadian Defence Review à plusieurs reprises. Il a également été nommé chef de la direction de l'année par le journal Les Affaires, de Montréal, et a reçu le prix James C. Floyd de l'Association des industries aérospatiales du Canada. Marc est titulaire d'un diplôme en ingénierie de l'École Polytechnique Montréal et a réussi le programme de perfectionnement des cadres de la Harvard Business School. Il est titulaire d'un doctorat honorifique de l'École Polytechnique Montréal et est un pilote actif et détient une licence de pilote de ligne décernée par Transport Canada.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2022

	Présence	Total
Conseil	7 sur 7	100 %
Personnes, culture et rémunération	4 sur 4	100 %
Retraite	4 sur 4	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration
CAE Inc.

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2017 à 2022)
Aucun

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2022

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	7 13 462 079	18 055 654	731 517 733
Pourcentage de voix	97,53 %	2,47 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 6 mars 2023 et au 7 mars 2022

	2023	2022
Actions	4 470	4 470
UAD	58 349	47 207
Valeur marchande totale des titres	1 725 010 \$	1 735 314 \$
Actionnariat cible atteint	Oui (1,9x)	Oui (2x)
Actions de TELUS International	5 217	5 217
Valeur marchande totale	155 936 \$	154 580 \$

En tant que président et chef de la direction d'une société qui, à l'instar de TELUS, rapproche les mondes numérique et physique grâce à une technologie de pointe, Marc apporte au conseil de précieuses connaissances en stratégie et en exploitation dans le secteur des technologies au sein d'une industrie internationale concurrentielle.

Denise Pickett

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 57

Administratrice depuis : 2018

Indépendante

Comités de TELUS :

- Audit
- Gouvernance

Champs d'expertise :

- Expérience du marché de détail/ expérience client
- Expérience à l'international
- Gestion des risques
- Finance et comptabilité
- TI et gestion de l'information

Rémunération totale en 2022 : 267 968 \$



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

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2022

	Présence	Total
Conseil	7 sur 7	100 %
Audit	4 sur 4	100 %
Gouvernance	4 sur 4	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration
Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2017 à 2022)
Compagnie de la Baie d'Hudson

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2022

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	724 184 910	6 332 823	730 517 733
Pourcentage de voix	99,13 %	0,87 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 6 mars 2023 et au 7 mars 2022

	2023	2022
Actions	-	-
UAD	46 211	35 630
Valeur marchande totale des titres	1 268 954 \$	1 196 455 \$
Actionnariat cible atteint	Oui (1,4x)	Oui (1,4x)
Actions de TELUS International	4 800	4 800
Valeur marchande totale	143 472 \$	142 224 \$

Le rôle que Denise occupe à titre de haute dirigeante dans le secteur des paiements contribue à solidifier la capacité du conseil à superviser la gestion des risques et fait profiter TELUS de l'expérience et des connaissances d'une autre entreprise sophistiquée axée sur les technologies et centrée sur l'expérience client, tant à l'échelle nationale qu'internationale.

W. Sean Willy

Saskatoon (Saskatchewan) Canada

Âge : 49

Administrateur depuis : 2021

Indépendant

Comités de TELUS :

- Audit
- Gouvernance

Champs d'expertise :

- Responsabilité sociale de l'entreprise
- Affaires réglementaires/gouvernementales
- Gestion des RH/Rémunération de la haute direction
- Gouvernance
- Expansion de l'entreprise

Rémunération totale en 2022 : 289 228 \$



Participation aux réunions du conseil et des comités en 2022

	Présence	Total
Conseil	7 sur 7	100 %
Audit	4 sur 4	100 %
Gouvernance ¹	3 sur 3	100 %

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

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2017 à 2022)
Aucun

Résultat du vote à l'assemblée annuelle de 2022

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	729 325 610	2 192 123	731 517 733
Pourcentage de voix	99,70 %	0,30 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 6 mars 2023 et au 7 mars 2022

	2023	2022
Actions	-	-
UAD	14 382	7 045
Valeur marchande totale des titres	394 930 \$	236 571 \$
Actionnariat cible atteint	Non (0,4x) ²	Non (0,3x) ²

Actions de TELUS International	-	-
Valeur marchande totale	-	-

1 Sean s'est joint au comité de gouvernance le 6 mai 2022 et a assisté à toutes les réunions du comité après cette date.

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

Sean apporte au conseil son expertise en responsabilité sociale de l'entreprise, en gestion des ressources humaines, en affaires réglementaires et gouvernementales et en gouvernance. Il apporte également sa grande compréhension des besoins des grandes et des petites entreprises, y compris le volet excitant d'occasions de partenariats avec les peuples autochtones qui est sous-jacent à l'engagement de TELUS de suivre la voie de la réconciliation d'une manière concrète.

Sean Willy est président et chef de la direction de Des Nedhe Development, l'entité de développement économique de la Première Nation English River, depuis 2017. Auparavant, il a été vice-président de Des Nedhe Development et directeur de la responsabilité de l'entreprise de Cameco Corporation, un producteur d'uranium coté en bourse. Sean est un homme d'affaires chevronné qui compte plus de 25 années d'expérience en création, en développement et en direction de pratiques inclusives dans le secteur des ressources naturelles et en création de possibilités pour les collectivités autochtones. Il a développé et mis en œuvre des stratégies de responsabilité sociale de l'entreprise progressives et novatrices en termes d'inclusion des peuples autochtones pour deux importantes sociétés de ressources, Rio Tinto et Cameco Corporation. Sean a toujours travaillé pour faire en sorte que les peuples autochtones soient considérés des partenaires à part entière dans des relations à long terme, ce qui lui a permis de former des partenariats internationaux et partout au Canada. Il est membre du comité de l'Initiative d'innovation pour la construction de logements dans les collectivités autochtones du gouvernement du Canada. Sean a également été président du comité des affaires autochtones de l'Association minière du Canada, co-président du Conseil canadien pour le commerce autochtone, président du conseil de la Northern Career Quest, qui a été couronnée de succès, et membre du conseil de Indigenous Works. Sean est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la Edwards School of Business de l'Université de la Saskatchewan.

Information additionnelle concernant les administrateurs

Interdictions d'opérations, faillites, pénalités ou sanctions

À la connaissance de TELUS, aucun candidat au poste d'administrateur de TELUS n'a été, au cours de la période de 10 ans close le 6 mars 2023, administrateur ou membre de la haute direction d'une société qui, pendant qu'il exerçait cette fonction ou dans l'année suivant la cessation de cette fonction, a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivi par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, ou pour laquelle un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé pour détenir ses biens.

À l'exception de ce qui est mentionné ci-après, à la connaissance de TELUS, aucun candidat au poste d'administrateur de TELUS i) n'a été, au cours de la période de 10 ans close le 6 mars 2023, administrateur, chef de la direction ou chef des finances d'une société qui a fait l'objet d'une interdiction (y compris une ordonnance d'interdiction d'opérations, une ordonnance assimilable à une interdiction d'opérations ou une ordonnance qui prive la société

visée du droit de se prévaloir d'une dispense prévue par la législation en valeurs mobilières) rendue pendant qu'il exerçait de telles fonctions ou rendue après que le candidat eut cessé d'exercer de telles fonctions, et qui résultait d'un événement survenu pendant l'exercice de ces fonctions; ou ii) n'a, au cours de la période de 10 ans close le 6 mars 2023, fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivi par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, ou pour lequel un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé pour détenir ses biens.

Le 1^{er} décembre 2022, la Cour du Banc du Roi de Sa Majesté de la Saskatchewan a rendu une ordonnance approuvant une proposition déposée auprès du surintendant des faillites le 21 octobre 2022 sous la forme acceptée par la majorité requise des créanciers de Tron Construction & Mining Inc. (TCMI) et de Tron Construction & Mining Limited Partnership (TCMLP), entreprise appartenant en totalité à une Première Nation. Sean Willy est président et chef de la direction de Des Nedhe Development Corporation qui, entre autres placements de portefeuille, est propriétaire de TCMLP. En lien avec une telle propriété, Sean est président du conseil de TCMI.

Rémunération des administrateurs

Principes

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

- nous ciblons une rémunération totale qui se situe au 50^e centile du groupe de référence qui est également utilisé pour l'analyse comparative de la rémunération de la haute direction
- une structure d'honoraires fixes s'accorde avec le risque, les responsabilités et les fonctions continues de nos administrateurs
- une rémunération fondée sur des titres de capitaux propres constitue un élément important de la rémunération et permet de mettre l'accent sur sa concordance avec les intérêts des actionnaires
- la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres est établie en fonction d'une valeur précise et non d'un certain nombre d'UAD, afin d'assurer une correspondance avec la valeur marchande au moment de l'attribution
- le niveau de la rémunération doit être suffisant pour attirer et retenir des administrateurs hautement qualifiés dont l'expérience, l'expertise et les compétences sont bien agencées
- la rémunération est revue chaque année pour s'assurer qu'elle demeure adéquate, suit le marché et tient compte des risques et des responsabilités rattachés aux fonctions d'un administrateur efficace de la société.

Analyse comparative

Lorsqu'il effectue son analyse comparative annuelle de la rémunération, le comité de gouvernance compare la composition et le niveau de la rémunération des administrateurs de TELUS à ceux des administrateurs d'un groupe de référence composé pour l'analyse comparative de la rémunération de la haute direction. Ce groupe de référence est composé de sociétés ouvertes canadiennes de secteurs d'activité analogues et d'autres sociétés ouvertes de différents secteurs d'activité qui sont comparables quant à la complexité, la gouvernance et la taille.

Nos principes de rémunération des administrateurs

Rémunération totale cible se situant au 50^e centile du groupe de référence composé pour la rémunération de la haute direction

Structure de rémunération forfaitaire

Rémunération en actions en adéquation avec les intérêts des actionnaires

Révision annuelle pour s'assurer qu'elle demeure adéquate, suit le marché et tient compte des contributions et des responsabilités rattachées aux fonctions d'un administrateur efficace

Le comité retient les services d'un conseiller indépendant qui l'aide à choisir le groupe de référence approprié et à recueillir les données du marché sur la rémunération des administrateurs. Meridian Compensation Partners Inc. (Meridian) a été engagée comme conseiller pour procéder à l'analyse comparative de la rémunération des administrateurs de 2022. Pour obtenir plus de renseignements concernant Meridian et les services qu'elle offre, se reporter à la page 82. Après avoir passé en revue les données du marché et appliqué les principes de rémunération adoptés par la société, le comité fait ses recommandations au conseil à l'égard de la rémunération pour l'exercice à venir.

Le groupe de référence choisi pour l'analyse comparative de la rémunération des administrateurs et de la haute direction de 2022 figure dans le tableau ci-après. Il s'agit du même groupe que celui choisi en 2021. Le groupe de référence est formé de sociétés dont les produits et la capitalisation boursière sur les 12 derniers mois s'établissent approximativement entre le tiers et le triple des produits et de la capitalisation boursière de TELUS.

Groupe de référence pour l'analyse comparative de la rémunération des administrateurs de 2022

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

Composantes de la rémunération

Pour nos administrateurs qui ne sont pas membres de la direction, TELUS a recours à une rémunération forfaitaire échelonnée. Une structure de rémunération forfaitaire s'adapte au rôle en évolution des administrateurs ainsi qu'au risque, aux responsabilités et aux fonctions continus de nos administrateurs pendant l'année (plutôt qu'une structure fondée sur la présence aux réunions). En effet, les administrateurs donnent régulièrement des conseils en dehors des réunions, se tiennent au courant des développements pouvant avoir une incidence sur la société et trouvent fréquemment des occasions pour celle-ci. De plus, les administrateurs doivent être attentifs aux intérêts de la société en tout temps. Conformément au Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS, les administrateurs doivent maintenir un excellent taux de participation aux réunions du conseil et de comités et devraient viser un taux de participation de 100 pour cent. La rémunération forfaitaire échelonnée tient compte des diverses responsabilités des présidents de chaque comité et du président du conseil tout en éliminant les jetons de présence attribués aux membres du conseil et des comités, sauf lorsqu'ils doivent assister à des réunions qui excèdent le nombre de réunions prévu ci-après.

Si les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction sont tenus d'assister i) à plus de 10 réunions du conseil dans une

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

En ce qui a trait aux provisions annuelles, les composantes de la rémunération forfaitaire échelonnée (versée à 40 pour cent en espèces et à 60 pour cent sous forme d'UAD) figurent dans le tableau qui suit. La rémunération forfaitaire a été mise à jour en mai 2022 pour tenir compte des augmentations qui suivent : i) augmentation de 4,0 pour cent des composantes sous forme d'espèces et d'UAD pour les administrateurs non membres de la direction (y compris pour siéger à un comité); ii) augmentation de 1,79 pour cent des composantes sous forme d'espèces et d'UAD pour les présidents des comités de retraite et de gouvernance; et iii) augmentation de 1,72 pour cent des composantes sous forme d'espèces et d'UAD pour les présidents des comités d'audit et responsable des personnes, de la culture et de la rémunération. Aucun changement n'a été apporté à la rémunération du président du conseil en 2022.

Échelon	Rémunération (\$)		
	Espèces (40 %)	UAD (60 %)	Provision annuelle
Administrateurs non membres de la direction, comprend la participation aux comités	104 000	156 000	260 000
Président du comité de retraite ou du comité de gouvernance	114 000	171 000	285 000
Président du comité d'audit ou du comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération	118 000	177 000	295 000
Président du conseil	216 000	324 000	540 000

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

mentionné à la page 36. Chaque administrateur qui n'est pas membre de la direction a aussi droit au remboursement de certains produits et services offerts par la société, sous réserve d'une limite précise pour la formation continue, et à des frais de déplacement de 1 500 \$ en cas de déplacement aller-retour de plus de six heures pour assister à une réunion du conseil.

Rémunération réelle de 2022

Le total de la rémunération versée aux administrateurs qui ne sont pas membres de la direction pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 figure dans le tableau qui suit.

Administrateurs ¹	Honoraires (\$)		Attributions fondées sur des actions (UAD) (\$)	Autre rémunération ³ (\$)	Total (\$)
	Provision annuelle (espèces)	Frais de déplacement ²			
Dick Auchinleck	216 000	-	324 000	7 306	547 306
Ray Chan	113 308	-	171 000	6 854	291 162
Hazel Claxton	102 615	3 000	156 000	6 719	268 334
Lisa de Wilde	113 308	3 000	171 000	12 614	299 922
Victor Dodig	77 615	3 000	156 000	4 000	240 615
Tom Flynn	102 615	3 000	156 000	5 151	266 766
Mary Jo Haddad	117 308	1 500	177 000	1 906	297 713
Kathy Kinloch	102 615	-	156 000	6 073	264 688
Christine Magee	102 615	1 500	156 000	3 376	263 491
John Manley	102 615	3 000	156 000	5 659	267 274
David Mowat	117 308	1 500	177 000	6 500	302 308
Marc Parent	102 615	3 000	156 000	7 700	269 315
Denise Pickett	102 615	3 000	156 000	6 353	267 968
Sean Willy	102 615	4 500	156 000	26 113	289 228

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

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

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

Actionnariat cible des administrateurs

Tous les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction sont tenus d'atteindre un actionnariat cible de 3,5 fois la valeur en espèces et en actions de la provision annuelle qui leur est versée (910 000 \$) dans les cinq années suivant leur date de nomination. L'actionnariat cible du prochain président du conseil, John Manley, correspondra à cinq fois sa provision annuelle (2 700 000 \$). Les UAD sont comprises dans le calcul établissant si un administrateur a atteint le seuil d'actionnariat cible étant donné qu'elles sont essentiellement comme des actions ordinaires, sauf qu'elles ne peuvent pas être rachetées avant le départ de l'administrateur. Le seuil d'actionnariat cible pour le poste de chef de la direction correspond à sept fois le salaire de base.

Tous les administrateurs actuels qui ne sont pas membres de la direction ont dépassé la cible d'actionnariat, à l'exception de Hazel Claxton, de Victor Dodig et de Sean Willy, qui bénéficient encore de la période de cinq ans à compter de la date de leur nomination pour atteindre leur cible d'actionnariat (consultez leur profil respectif pour connaître les dates butoirs). Les nombres réels d'actions et d'UAD détenues par chaque administrateur qui n'est pas un membre de la direction de la société ou qui ne sont pas sous son emprise au 6 mars 2023 et au 7 mars 2022, ainsi que leur valeur marchande totale, figurent à la rubrique *Renseignements sur les administrateurs*, aux pages 25 à 33. Les renseignements concernant Darren figurent à la page 107.

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

Attributions fondées sur des actions aux administrateurs

Le résumé des attributions fondées sur des actions en cours en 2022 pour chaque administrateur qui n'est pas membre de la direction en 2022 est donné ci-après. TELUS n'attribue pas d'options à ses administrateurs qui ne sont pas membres de la direction.

Toutes les attributions fondées sur des actions à des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction étaient acquises au 31 décembre 2022. Les renseignements concernant les attributions fondées sur des actions de Darren figurent à la page 109.

Nom	Attributions fondées sur des actions ¹		
	Nombre d'UAD acquises ²	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions acquises non payées ou distribuées (\$) ³	Valeur attribuée au cours de l'année (\$) ³
Dick Auchinleck	505 018	13 196 120	839 609
Ray Chan	76 524	1 999 572	225 058
Hazel Claxton	14 170	370 262	188 058
Lisa de Wilde	69 736	1 822 202	217 271
Victor Dodig	7 955	207 864	207 864
Thomas Flynn	28 127	734 959	250 639
Mary Jo Haddad	96 789	2 529 097	305 616
Kathy Kinloch	63 757	1 665 970	288 841
Christine Magee	48 681	1 272 035	272 902
John Manley	131 950	3 447 854	276 638
David Mowat	62 046	1 621 262	213 273
Marc Parent	57 588	1 504 774	284 451
Denise Pickett	45 611	1 191 815	270 707
Sean Willy	14 198	370 994	188 789

1 Les attributions fondées sur des actions sont des UAD au 31 décembre 2022.

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

3 D'après le cours de clôture des actions (26,13 \$) le 31 décembre 2022. Comprend des UAD supplémentaires, dont la valeur équivaut aux dividendes versés sur les actions, qui ont été créditées au cours de l'année.

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.

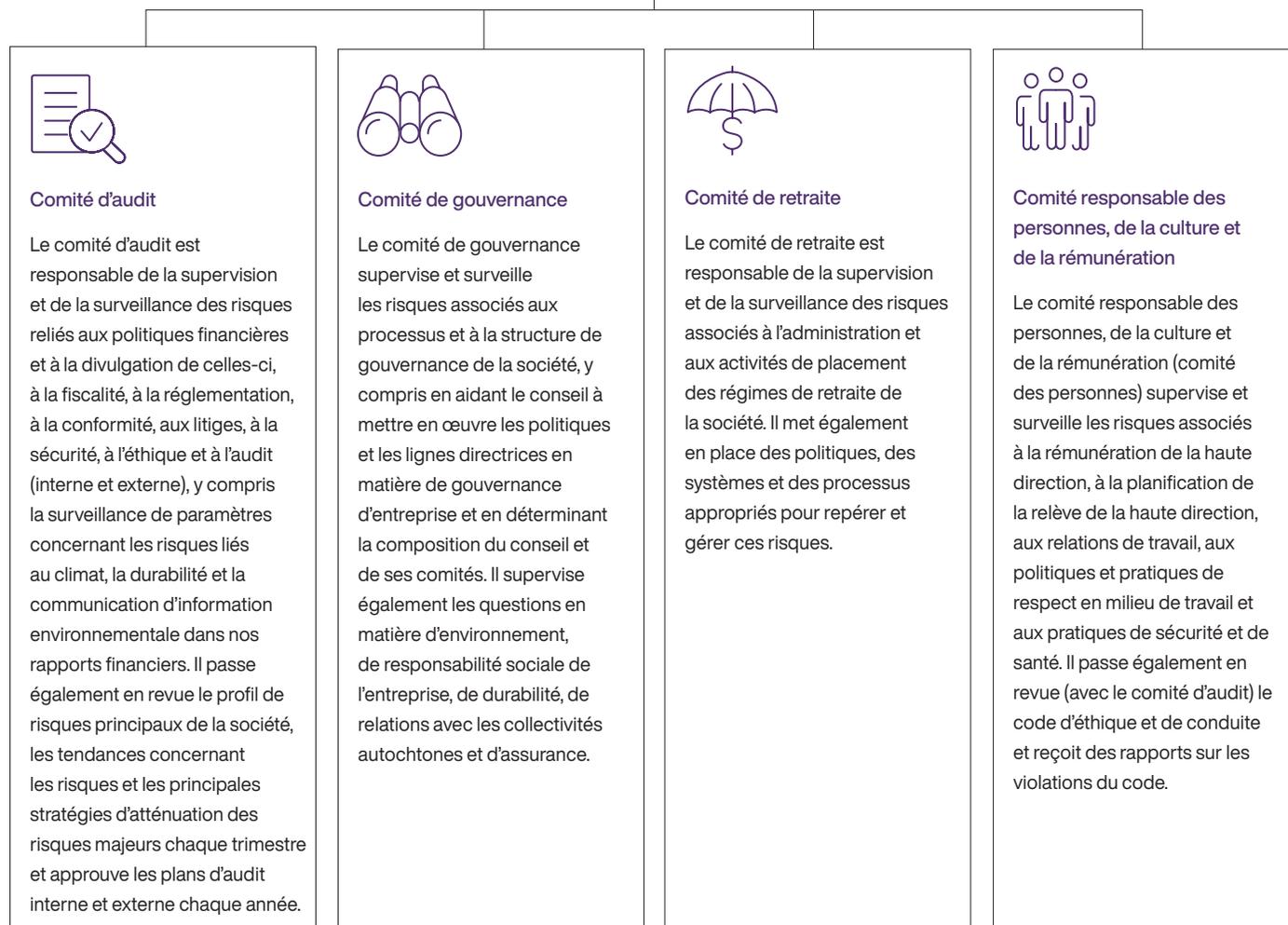
Surveillance par le conseil

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			
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 reconfirmé 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.

Rapports des comités

Rapport du comité d'audit



4

réunions en 2022

Présence à 100 %

Chaque réunion trimestrielle, le comité a l'occasion de tenir des séances à huis clos avec le chef des services financiers, l'auditeur interne en chef et l'auditeur externe. Il tient également une séance à huis clos en l'absence de la direction à chaque réunion.

Le conseil a déterminé que David Mowat et Thomas Flynn sont les experts financiers du comité d'audit et ont les compétences financières ou en comptabilité ou l'expertise en gestion financière connexe au sens des lois sur les valeurs mobilières applicables. Aucun membre du comité ne siège simultanément au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes. L'information relative à la formation et à l'expérience des membres du comité figure dans notre notice annuelle pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 et dans les présentes à la rubrique *Renseignements sur les administrateurs*.

* Expert financier du comité d'audit

Membres du comité



David Mowat*
(président) ✓

Hazel Claxton ✓

Thomas Flynn* ✓

Denise Pickett ✓

Sean Willy ✓

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

Faits saillants du comité en 2022

Le texte qui suit présente les points saillants des mesures prises par le comité en 2022 :

Information financière et surveillance accrue des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)

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

Auditeur externe

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

Comptabilité et gestion financière

- Le comité a examiné et approuvé les principales méthodes comptables de la société, y compris les solutions de rechange et les estimations et jugements de la société pouvant jouer un rôle important, ainsi que ses politiques financières et la conformité à celles-ci
- Il a examiné les rapports de financement trimestriels, y compris la situation des marchés financiers et l'offre mondiale de crédit et leurs incidences sur TELUS, les faits récents en ce qui concerne l'évaluation du crédit de TELUS et dans le secteur, les programmes de couverture, les comptes rendus en ce qui concerne le financement des régimes de retraite et les plans de financement, et a approuvé les questions importantes liées à la trésorerie

Rapport du comité d'audit (suite)

- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver :
 - l'émission de billets liés au développement durable de premier rang non garantis à 3,40 % d'un capital de 900 millions de dollars américains, échéant le 13 mai 2032, ce qui représente notre deuxième émission d'obligations liées au développement durable (ODD) aux termes de notre cadre de référence pour les ODD annoncé le 14 juin 2021
 - l'émission de billets en trois tranches soit : des billets liés au développement durable de premier rang non garantis à 5,25 %, de série CAG, échéant le 15 novembre 2032 et d'un capital de 1,1 milliard de dollars; des billets de premier rang non garantis à 5,65 %, de série CAH, échéant le 13 septembre 2052 et d'un capital de 550 millions de dollars; et des billets de premier rang non garantis à 5,00 %, de série CAI, échéant le 13 septembre 2029 et d'un capital de 350 millions de dollars
- Il a examiné et recommandé au conseil d'approuver le renouvellement de l'offre publique de rachat dans le cours normal des activités de la société
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver le dividende de la société, y compris en tenant compte des parties prenantes multiples de la société
- Il a examiné les rapports trimestriels sur les dérivés et les garanties et indemnités
- Il a pris connaissance de rapports trimestriels en matière de fiscalité qui contenaient notamment une analyse de la charge d'impôt et des considérations sur les redressements fiscaux et le civisme fiscal et a passé en revue et a recommandé au conseil d'approuver une version mise à jour de la politique fiscale de la société
- Il a étudié les dépenses d'investissement importantes.

Contrôles internes et contrôles de la divulgation d'information

- Le comité a participé au recrutement et à la nomination de l'auditeur interne
- Le comité a examiné et approuvé le programme annuel d'audit interne afin de confirmer l'acceptabilité des niveaux de risque et des contrôles internes
- Il a passé en revue les rapports trimestriels sur les activités d'audit internes, y compris les évaluations des contrôles internes et les progrès en matière d'atténuation des risques
- Il a rencontré régulièrement l'auditeur interne en chef en l'absence de membres de la direction
- Il a vérifié le caractère adéquat des ressources et l'indépendance et l'objectivité de la fonction d'audit interne
- Il a vérifié trimestriellement les résultats du processus d'attestation conformément à l'article 302 de la loi SOX par les principaux intervenants dans la préparation de l'information financière et le contrôle de la divulgation de l'information, afin que le président et chef de la direction et le chef des services financiers bénéficient d'un degré de certitude raisonnable
- Il a reçu et examiné les rapports trimestriels de la direction à l'égard du plan établi pour que la société se conforme, au cours de l'exercice 2022, aux exigences de l'article 404 de la loi SOX
- Il a examiné les rapports de la chef des données et du Bureau des relations de confiance et de la chef des services juridiques et de la gouvernance sur des questions de conformité aux lois et aux règlements
- Il a reçu et examiné les rapports trimestriels sur les dénonciations et les plaintes reçues en matière d'éthique et de contrôles internes et sur la façon dont celles-ci ont été examinées et traitées.

Gouvernance des risques

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

Rapport du comité d'audit (suite)

Questions de gouvernance liées au comité d'audit

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

Rapport signé par les membres du comité d'audit



David Mowat (président)



Hazel Claxton



Thomas Flynn



Denise Pickett



Sean Willy

Rapport du comité de gouvernance



4

réunions en 2022

Présence à 96 %

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

Membres du comité



Lisa de Wilde
(présidente) ✓

Mary Jo Haddad ✓

Kathy Kinloch ✓

John Manley ✓

Denise Pickett ✓

Sean Willy¹ ✓

Tous les membres du comité sont indépendants ✓

Faits saillants du comité en 2022

Diversité administrative

- Nous avons dépassé nos deux objectifs en matière de diversité mentionnés dans la politique de diversité administrative puisqu'au moins deux membres du conseil s'identifient comme une minorité visible ou les peuples autochtones avant l'assemblée annuelle de 2023 et que les femmes et les hommes représentent, respectivement, au moins un tiers des administrateurs indépendants
- À l'heure actuelle, 43 pour cent de nos administrateurs indépendants sont des femmes et le conseil comprend deux administrateurs qui s'identifient en tant que minorité visible et un qui s'identifie comme un Autochtone.

Relations avec les peuples autochtones

- Nous avons reçu des rapports et des présentations sur une base régulière de l'équipe des relations avec les peuples autochtones de TELUS à l'égard du plan d'action pour la réconciliation avec les peuples autochtones de la société et des progrès faits à son égard.

Nomination d'un nouveau président du conseil

- Le comité, avec la collaboration d'un cabinet externe (qui a également fait l'évaluation de l'efficacité du conseil et du processus de planification de la relève pour le chef de la direction de la société), a réalisé un processus de planification de la relève pour le poste de président du conseil au moyen de plusieurs échanges, entretiens et évaluations. Après la réalisation d'un processus exhaustif de planification de la relève pour le poste de président du conseil, le comité a recommandé au conseil d'approuver la nomination de John Manley à titre de président du conseil pour succéder à Dick Auchinleck lorsque celui-ci prendra sa retraite à la fin de notre assemblée annuelle des actionnaires de 2023.

Leadership continu en matière d'information continue et de gouvernance ESG

- Le comité respecte les pratiques exemplaires dans ses documents d'information continue ainsi que dans son examen de la circulaire d'information et du rapport sur les enjeux ESG et la durabilité annuels
- Le comité est responsable de l'examen et de la supervision, pour le compte du conseil, de l'approche, de la planification et de la communication d'information globales de TELUS sur les questions relatives aux enjeux ESG et à la durabilité.

Efficacité du conseil

- Les services d'Egon Zehnder International Inc. (Egon Zehnder) ont été retenus pour qu'elle effectue une évaluation du rendement des comités de notre conseil et de chaque président de comité ainsi qu'une évaluation des pairs
- Le comité met au point un plan d'action visant à prioriser les éléments repérés au cours du processus d'évaluation et il surveille la mise en œuvre de ce plan
- La représentation adéquate chez les administrateurs des compétences indiquées dans la grille de compétences des administrateurs a été évaluée.

¹ Sean est devenu membre du comité de gouvernance le 6 mai 2022.

Rapport du comité de gouvernance (suite)

Engagement envers les meilleures pratiques en matière de gouvernance

- Le comité a effectué l'évaluation annuelle de l'indépendance et des compétences financières des administrateurs et a donné des recommandations au conseil, qui a pris les décisions finales
- Il a reçu des mises à jour trimestrielles sur les modifications de lois, de règles et de règlements au Canada et dans d'autres territoires, sur les initiatives en matière de gouvernance d'entreprise des organismes de réglementation des valeurs mobilières et d'autres organismes intéressés canadiens et américains, sur les nouveaux faits liés aux communications sur la diversité et les changements climatiques, sur les faits nouveaux en matière de facteurs ESG et plus particulièrement à l'égard de la réconciliation avec les Autochtones et de l'équité et de la justice raciales, ainsi que sur les nouvelles meilleures pratiques et leur incidence sur la société
- Il a reçu des présentations et a examiné des rapports chaque trimestre sur la responsabilité sociale de l'entreprise et les mises à jour sur la gestion du risque environnemental et a procédé à un examen du rapport annuel sur les enjeux ESG et la durabilité et à la recommandation de ce dernier au conseil
- Il a reçu des présentations et des rapports sur le plan d'action de la société pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et sur les efforts pour réduire les émissions d'halocarbure
- Il a examiné et recommandé des changements à apporter au Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS pour veiller à leur conformité avec les meilleures pratiques en matière de gouvernance
- Il a évalué le caractère adéquat de notre politique de vote consultatif sur la rémunération et de nos pratiques visant l'engagement des actionnaires
- Il a passé en revue les communications des actionnaires reçues dans la boîte de courriel du conseil chaque trimestre ainsi que toute correspondance envoyée par le conseil ou les comités en réponse à ces communications et a fait rapport sur celles-ci.

Planification de la relève du conseil et des comités

- Le comité a recommandé des changements à la composition des comités afin d'offrir aux administrateurs suivants l'occasion de siéger à différents comités et d'être exposés à différents aspects de la société. 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 Claxton s'est jointe au comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération (comité des personnes); Thomas Flynn s'est joint au comité de retraite; et Sean Willy s'est joint au comité de gouvernance
- Il a continué de se pencher sur les efforts de recrutement d'administrateurs futurs et d'examiner les besoins du conseil
- Il a effectué un examen annuel des processus de planification de la relève pour les présidents des comités.

Rapport signé par les membres du comité de gouvernance



Lisa de Wilde (présidente)



Mary Jo Haddad



Kathy Kinloch



John Manley



Denise Pickett



Sean Willy

Rapport du comité de retraite



4

réunions en 2022

Présence à 100 %

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

Membres du comité

Ray Chan
(président) ✓

Lisa de Wilde ✓

Thomas Flynn¹ ✓

Christine Magee ✓



Marc Parent ✓

Tous les membres du comité sont indépendants ✓

Faits saillants du comité en 2022

Étude sur la gestion actif-passif

Une étude sur la gestion actif-passif doit être faite tous les trois à cinq ans et la dernière remonte à 2018. Le comité a approuvé l'embauche d'actuaire pour réaliser l'étude à l'égard des quatre principaux régimes de retraite à prestations définies : le régime de retraite de TELUS Corporation, le régime de retraite de TELUS Edmonton, le régime de retraite à l'intention des membres de la direction et des professionnels de TELUS Corporation et le régime de retraite à prestations définies de TELUS Québec (les « régimes PD »).

L'étude s'est penchée sur les risques associés à chaque régime PD et des recommandations ont été faites pour voir à l'élaboration d'une répartition de l'actif, d'une politique de financement et de stratégies d'atténuation des risques adéquates sur une base prospective. Ces recommandations seront mises en œuvre au cours des prochaines années.

Audit des contrôles internes

Un audit interne doit être fait tous les trois à cinq ans et le dernier remonte à 2017. Le comité a approuvé l'embauche d'un cabinet d'audit externe pour évaluer le caractère efficace et adéquat de la structure de contrôle interne des régimes PD. D'après l'examen fait par l'auditeur externe des documents pertinents, l'évaluation des contrôles, les sondages détaillés et les entretiens avec les membres de la direction, il a été déterminé que le système de contrôles internes en place des régimes PD est efficace.

Gouvernance et supervision des régimes de retraite

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

- le mandat du comité de retraite
- le rapport annuel, y compris les états financiers annuels et les rapports d'audit préparés par les auditeurs externes, de chaque régime PD
- le rapport sur l'étendue de l'audit
- un compte rendu annuel de l'évolution du droit en matière de régimes de retraite
- les rapports de l'actuaire des régimes de retraite, y compris les hypothèses et résultats relatifs à ces régimes
- les budgets des régimes de retraite, y compris les frais, et les résultats d'autres régimes semblables
- les politiques et procédures en matière de placement, la stratégie de placement et les résultats des placements trimestriels et annuels par rapport aux indices de référence des régimes et aux passifs des régimes de retraite à prestations définies
- les politiques et procédures en matière de placement et les résultats de placement annuels et trimestriels des régimes de retraite à cotisations déterminées
- les assurances souscrites à l'égard des régimes de retraite
- les rapports sur la conformité des régimes de retraite aux normes d'éthique, aux politiques et aux procédures de placement, aux règles concernant les dérivés et à la législation applicable
- les évaluations de rendement des gestionnaires de placements

¹ Thomas est devenu membre du comité de retraite le 6 mai 2022.

Rapport du comité de retraite (suite)

- les évaluations sur le risque stratégique
- une indexation au coût de la vie des régimes de retraite de TELUS Corporation
- une présentation de la direction relative à la situation de capitalisation des régimes PD en 2021 et aux effets de l'inflation sur les régimes PD
- une présentation par les fournisseurs de services sur les effets sur les régimes de capitalisation et les nouveautés économiques.

Rapport signé par les membres du comité de retraite



Ray Chan (président)



Lisa de Wilde



Thomas Flynn



Christine Magee



Marc Parent

Rapport du comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération



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

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

4

réunions en 2022

Présence à 96 %

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

Membres du comité



Mary Jo Haddad (présidente)	Ray Chan	Hazel Claxton	Kathy Kinloch	Christine Magee	John Manley	Marc Parent
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Tous les membres du comité sont indépendants ✓

Points saillants du comité en 2022

Évaluation du rendement

Pour l'année de rendement 2022, nous avons continué d'utiliser notre modèle Développement du rendement de nos gens exceptionnels (DRGE), soit notre cadre d'évaluation du rendement personnel du chef de la direction et des membres de l'EHD (équipe de haute direction – c'est-à-dire tous les VPD qui sont nommés dirigeants de la société). Ce modèle, que nous avons adopté en 2020, évalue le rendement personnel par rapport aux objectifs (*ce que vous faites*) et aux valeurs de TELUS (*comment vous le faites*) de chaque membre de la direction. Pour obtenir de plus amples renseignements, se reporter à la page 99.

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

Planification de la relève

En 2022, le comité des personnes a continué d'investir bon nombre d'heures dans la planification de la relève du chef de la direction. Le comité a repéré et passé en revue les talents les plus prometteurs pour les postes d'EHD et s'est plus particulièrement penché sur les candidats pour la relève du chef de la direction.

Les candidats à la relève les plus prometteurs sont ceux disposant de compétences étendues, connaissant bien notre culture et ayant fait leurs preuves dans plusieurs rôles clés dans l'entreprise. Cadrant avec nos objectifs de diversité et d'intégration, cette riche réserve de dirigeants pour tous les postes de haute direction au sein de l'organisation reflète aussi la diversité de nos clients, de nos collectivités et des membres de notre équipe.

Le processus et le programme de planification de la relève du chef de la direction, de même que les candidats internes pour le poste de chef de la direction, ont fait l'objet d'un examen approfondi par tous les membres du conseil au cours de l'année. Avec l'aide d'Egon Zehnder dans l'application de pratiques exemplaires, les candidats pour la relève du chef de la direction continuent de bénéficier d'évaluations et de plans de perfectionnement ciblés et améliorés. Les candidats sont évalués en fonction d'un certain nombre de critères définis par le conseil, dont leurs aptitudes à diriger, leurs résultats opérationnels durables et leurs compétences reconnues en mise en œuvre stratégique. Le chef de la direction, le comité des personnes et le conseil ont discuté des occasions de perfectionnement et en font le suivi, offrent du mentorat et donnent des responsabilités plus importantes qui peuvent contribuer à la croissance des candidats potentiels. L'examen par le conseil du plan de relève du chef de la direction est également présenté à la page 43.

La relève au poste de chef de la direction étant l'une des responsabilités principales du conseil, nous poursuivrons notre processus établi avec Egon Zehnder et surveillerons l'évolution de nos meilleurs candidats en 2023.

Rapport du comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération (suite)

Approche en matière de rémunération

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

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

Rémunération et rendement du chef de la direction

- Le comité a examiné et approuvé les objectifs fixés pour la société dont dépend la rémunération du chef de la direction
- Il a évalué le rendement du chef de la direction avec la participation de tous les membres du conseil
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver les composantes de la rémunération du chef de la direction pour 2022 (y compris le salaire de base, la prime de rendement et les attributions d'unités d'actions incessibles (UAI) et d'unités d'actions liées au rendement de la haute direction (UARHD)), en fonction de son évaluation du rendement de ce dernier et de son examen de la structure et du caractère adéquat de cette rémunération, ainsi que de l'évolution et des données du marché.

Rémunération et rendement de l'EHD

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

Plan de prime de rendement

- Il a passé en revue et approuvé les cibles de rendement de la carte de pointage de 2022 de la société ainsi que le coefficient multiplicateur de fin d'exercice
- Il a étudié les cibles financières prévues dans la carte de pointage de la société aux fins de la rémunération et a validé les mesures relatives à la communication de l'information financière.

Plans de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres

- Le comité a passé en revue et approuvé les critères de versement et les versements réellement effectués à l'EHD associés aux UAI conditionnelles au rendement attribuées en 2020 et acquises le 20 novembre 2022 (et a recommandé les mêmes critères de versement au conseil en ce qui a trait aux UAI conditionnelles au rendement attribuées au chef de la direction)
- Il a examiné et approuvé les critères de rendement pour les UAI conditionnelles au rendement attribuées à l'égard du rendement de 2022
- Il a examiné et recommandé au conseil d'approuver le montant total des attributions annuelles d'UAI aux membres de la direction occupant des postes inférieurs à l'EHD aux termes du plan UAI pour le rendement de 2022
- Il a approuvé les attributions annuelles d'UARHD aux membres de l'EHD et les attributions annuelles totales d'unités d'actions liées au rendement de la direction (UARD) aux membres de la direction aux termes du plan UAR pour le rendement de 2022
- Il a passé en revue et a approuvé la reconstitution d'une réserve discrétionnaire d'UAI que le chef de la direction a le pouvoir d'attribuer à des membres de la direction qui ne font pas partie de la haute direction à titre de récompense, de mesure de maintien en poste ou de reconnaissance, sous réserve des paramètres établis par le comité des personnes
- Il a surveillé les attributions discrétionnaires faites en 2022 aux termes du plan UAI à certains membres de la direction qui ne font pas partie de la haute direction à titre de récompense, de mesure de maintien en poste ou de reconnaissance
- Il a examiné et approuvé une modification concernant la période de rendement de la composante du rendement total pour l'actionnaire des UAI conditionnelles au rendement qui doivent être attribuées en 2023
- Il a reçu des comptes rendus sur l'actionnariat de chaque membre de l'EHD par rapport aux cibles d'actionnariat établies.

Rapport du comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération (suite)

Gouvernance

- Il a passé en revue et approuvé le plan de travail annuel 2022 du comité des personnes, y compris la division des responsabilités entre le conseiller en rémunération du conseil et le conseiller en rémunération de la haute direction
- Il a passé en revue et approuvé l'évaluation indépendante faite par Meridian Compensation Partners Inc. (Meridian) des paramètres clés de la rémunération dans le but de déterminer si des balises d'atténuation du risque lié à la rémunération appropriées sont en place
- Il a étudié et a recommandé au conseil d'approuver la nomination proposée de personnes aux postes de membres de l'EHD et de membres de la direction de la société
- Il a passé en revue et approuvé le plan de travail annuel, le budget, le contrat relatif au mandat et la lettre d'indépendance de Meridian
- Il a reçu les comptes rendus réguliers de la direction et de Meridian en ce qui a trait à la rémunération, et a étudié les nouvelles exigences réglementaires au Canada et aux États-Unis et celles qui sont proposées ainsi que les plus récentes meilleures pratiques en matière de rémunération des membres de la haute direction
- Il a reçu des rapports trimestriels concernant l'éthique commerciale et le milieu de travail de la société. Le rapport sur le milieu de travail est produit par notre bureau responsable du respect en milieu de travail et comprend un survol des activités de formation et de perfectionnement pertinentes et une analyse des plaintes en matière de discrimination, de harcèlement (y compris le harcèlement sexuel) et d'intimidation
- Il a examiné des rapports sur les programmes de mieux-être et de sécurité et de santé des membres de l'équipe ainsi que sur les pratiques en matière de rémunération selon les genres
- Il a étudié les mises à jour effectuées régulièrement par la direction qui visent notre stratégie relative aux gens, lesquelles ont porté sur divers sujets comme la diversité et l'inclusion, les relations de travail, la politique de vaccination et notre programme Styles de travail[®]
- Il a reçu des mises à jour trimestrielles de la direction sur l'atteinte des objectifs de la société à l'égard des enjeux ESG en lien avec le rendement dans la carte de pointage de la société pour 2022
- Il a passé en revue un audit interne du programme d'incitatifs à la vente de la société.

Communication de l'information au public

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

Signé par les membres du comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération



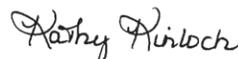
Mary Jo Haddad (présidente)



Ray Chan



Hazel Claxton



Kathy Kinloch



Christine Magee



John Manley



Marc Parent

Rémunération de la haute direction chez TELUS

Table des matières

71

Rapport à l'intention des actionnaires

75

Analyse de la rémunération

- 75 Principes de rémunération clés
 - 75 Nous rémunérons le rendement
 - 76 Nous favorisons la prise de risques prudente
 - 77 Nous assurons un équilibre entre court, moyen et long termes
 - 78 Nous récompensons la contribution
 - 78 Nous harmonisons la rémunération avec notre stratégie d'entreprise
 - 79 Nous harmonisons la rémunération avec la création de valeur à long terme pour les actionnaires
 - 79 Nous harmonisons nos pratiques de rémunération dans l'ensemble de l'organisation

80 Surveillance du conseil et gouvernance de la rémunération

- 80 Le comité des personnes
- 81 Expérience des membres du comité des personnes
- 82 Conseillers en rémunération de la haute direction

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

- 83 Vue d'ensemble de la rémunération totale

84 Approche en matière de rémunération de 2022

- 84 Méthodologie du salaire de base
- 84 Composantes de la rémunération incitative conditionnelle
 - 84 Rémunération conditionnelle : prime de rendement annuelle
 - 86 Rémunération conditionnelle : rémunération incitative à moyen terme
 - 87 Rémunération conditionnelle : rémunération incitative à long terme
 - 89 Rémunération conditionnelle : autres considérations

90 Analyse comparative

92 Rémunération réelle versée en 2022 aux membres de la haute direction visés

103 Graphique du rendement et rémunération des MHDV

104 Rendement total pour l'actionnaire en date du 31 décembre 2022

106 Politique de récupération

106 Exigence concernant l'actionnariat

107 Sommaire des avoirs en actions et du total des actions de la haute direction

107 Conclusion

108

Survol de la rémunération de la haute direction

108 Tableau récapitulatif de la rémunération

109 Attributions au titre des plans incitatifs

110 Avantages sociaux et indirects

110 Régimes de retraite de TELUS

112 Contrats de travail

Rapport à l'intention des actionnaires

À nos actionnaires,

Au nom du conseil d'administration, c'est avec plaisir que je vous présente un aperçu de notre approche en matière de rémunération et du lien qui l'unit directement à notre rendement. Chez TELUS, nous avons comme objectif de donner de l'information claire et pertinente à nos actionnaires, afin de vous aider à comprendre et à évaluer notre programme de rémunération. Nous vous invitons à examiner l'information qui suit pour mieux comprendre les décisions en matière de rémunération de la haute direction que nous avons prises en 2022.

Notre approche

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

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

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

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

Notre processus de gouvernance est rigoureux et le comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération (comité des personnes) indépendant fait appel à un conseiller en rémunération indépendant, Meridian Compensation Partners Inc. (Meridian).

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

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

Catégorie de risque	Évaluation	Commentaire
Approche en matière de rémunération et gouvernance	✓ aucun risque ou risque neutre	<ul style="list-style-type: none"> • TELUS a établi une approche claire en matière de rémunération et une culture de gouvernance et de supervision saine
Structure et composition de la rémunération et périodes d'acquisition	✓ aucun risque ou risque neutre	<ul style="list-style-type: none"> • Le programme de TELUS est bien équilibré : il comprend des composantes de rémunération fixe et variable dont l'acquisition et les versements sont échelonnés • Les attributions annuelles sont assujetties à des cycles d'acquisition qui se chevauchent et à des exigences de détention après le départ. Cette pratique garantit que les membres de la haute direction demeurent exposés aux conséquences à long terme de leurs décisions d'affaires
Paramètres et mesure de rendement	✓ aucun risque ou risque neutre	<ul style="list-style-type: none"> • Paramètres de rendement variés et équilibrés assortis d'objectifs clairs • Processus méticuleux et rigueur à l'égard de l'évaluation du rendement
Atténuation des risques (p. ex., des exigences concernant la récupération des incitatifs, l'interdiction de couverture, l'actionnariat)	✓ aucun risque ou risque neutre	<ul style="list-style-type: none"> • Le programme est conforme aux meilleures pratiques • TELUS a établi de strictes exigences concernant l'actionnariat et ne tient compte que de l'actionnariat effectif (il n'est pas tenu compte des UARHD et des UAI non acquises)

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

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

Faits saillants de 2022

Croissance inégalée de
8,6 %
des produits d'exploitation

Croissance de
1,2 %
du bénéfice net

Croissance inégalée de
9,5 %
du BAIIA ajusté¹

Nombre inégalé de
1 043 000
nouveaux clients des services
mobiles et fixes

1,3557 \$
dividendes déclarés
par action

Croissance de
9,6 %
des entrées liées aux
activités d'exploitation

Croissance inégalée de
64 %
des flux de trésorerie
disponibles¹

125 millions \$
versés à des organismes
caritatifs et communautaires

Lier rémunération et rendement

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

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

Rendement en 2022 et décisions clés en matière de rémunération

La priorité que notre équipe accorde à nos clients et la progression constante de notre stratégie de longue date ont contribué à l'atteinte de solides résultats financiers et opérationnels en 2022 :

- Nous avons démontré notre volonté sans faille d'accorder la priorité à nos clients en 2022 en faisant ce qui suit :
 - Nous sommes en tête de peloton en matière de satisfaction de la clientèle pour la 11^e année consécutive, ayant reçu le moins grand nombre de plaintes des clients parmi tous les fournisseurs de services nationaux selon le rapport annuel de la Commission des plaintes relatives aux services de télécom-télévision
 - Nous avons un taux de fidélisation de la clientèle inégalé dans le secteur avec des taux de désabonnement regroupés aux services de téléphone mobile, d'Internet PureFibre, de Télé OPTIK, de sécurité et de transmission de la voix tous inférieurs à un pour cent pour l'année
 - Nous avons obtenu un taux de désabonnement des services postpayés de téléphone mobile de 0,75 pour cent, soit un taux de fidélisation de la clientèle incomparable dans le secteur pour une neuvième année consécutive avec un taux inférieur à un pour cent
 - Nous avons dépassé le million d'ajouts d'abonnés aux services mobiles et fixes en 2022, soit un record personnel pour TELUS et un résultat bien au-delà de celui de nos concurrents canadiens

- Nous avons connu notre meilleure croissance à vie du nombre d'abonnés aux services fixes, soit 274 000, et avons enregistré des ajouts nets de 401 000 nouveaux abonnés aux services mobiles, soit le résultat le plus élevé pour TELUS depuis 2010
- Nous avons remporté plusieurs prix sur plusieurs années en 2022 pour la vitesse, la qualité du réseau, l'expérience utilisateur et la grande portée de notre réseau décernés par des organisations indépendantes, y compris la société d'analyses de données mondiales Opensignal ainsi que Ookla, PCMag et J.D. Power (établies aux États-Unis).
- Nos solides résultats réguliers et nos investissements transformationnels en 2022 ont permis à TELUS de créer une valeur à long terme sans égale pour nos actionnaires :
 - Nous avons annoncé pour une quatrième fois depuis 2011 la reconduite de notre programme de croissance du dividende inégalé dans le secteur qui cible des augmentations annuelles variant entre sept et 10 pour cent de 2023 à 2025
 - Nous avons également annoncé notre 23^e augmentation du dividende depuis 2011, ce qui porte nos dividendes annuels déclarés à 1,3557 \$, soit en hausse d'environ sept pour cent par rapport à 2021
 - Nous avons obtenu un important rendement du capital pour les investisseurs grâce à notre programme de croissance du dividende de premier ordre et avons déclaré des dividendes totalisant 1,9 milliard de dollars. Depuis 2004, TELUS a versé 23 milliards de dollars aux actionnaires, dont 18 milliards de dollars en dividendes et plus de 5 milliards de dollars sous forme de rachat d'actions, ce qui représente 16 \$ par action.
- Notre rendement total pour l'actionnaire (plus-value du cours des actions plus les dividendes réinvestis) a été solide en comparaison à celui de nos proches concurrents et du marché général pour plusieurs périodes :
 - Depuis le début de 2018 jusqu'au 31 décembre 2022, TELUS a généré un rendement total pour l'actionnaire de 38 pour cent, soit un rendement semblable à celui de 39 pour cent de l'indice composé S&P/TSX de la Bourse de Toronto et supérieur à celui de (2,6) pour cent de l'indice mondial services de télécommunications MSCI (indice Télécommunications MSCI); notre rendement total se compare également au rendement de 30 pour cent de BCE, de 16 pour cent de Rogers, de (6,4) pour cent de Verizon et de (13) pour cent d'AT&T

¹ Pour les mesures quantitatives, se reporter à la rubrique 11.1 du rapport de gestion de 2022 qui est intégré par renvoi dans les présentes et dont il est possible d'obtenir un exemplaire sur le site de SEDAR, au sedar.com.

- Depuis le début de 2013 jusqu'au 31 décembre 2022, TELUS a généré un rendement total pour l'actionnaire de 148 pour cent, soit un rendement supérieur à celui de 111 pour cent de l'indice composé S&P/TSX et à celui de 51 pour cent de l'indice Télécommunications MSCI; notre rendement total se compare également au rendement de 136 pour cent de BCE, de 99 pour cent de Rogers, de 44 pour cent de Verizon et de 29 pour cent d'AT&T
- Depuis le début de 2008 jusqu'au 31 décembre 2022, TELUS a généré un rendement total pour l'actionnaire de 311 pour cent, soit un rendement supérieur à celui de 119 pour cent de l'indice composé S&P/TSX et à celui de 43 pour cent de l'indice Télécommunications MSCI; notre rendement total se compare également au rendement de 224 pour cent de BCE, de 139 pour cent de Rogers, de 101 pour cent de Verizon et de 40 pour cent d'AT&T
- Depuis le début de 2000 jusqu'au 31 décembre 2022, TELUS a généré un rendement total pour l'actionnaire de 634 pour cent. Ce résultat représente le double du rendement de 317 pour cent de l'indice composé S&P/TSX et 636 points de pourcentage de plus que le rendement de (2,5) pour cent de l'indice Télécommunications MSCI. De plus, au cours des 10 et des 15 dernières années, TELUS a en moyenne dépassé le rendement de la TSX de 114 points de pourcentage.
- Notre rendement a été largement supérieur à celui de nos concurrents nationaux en 2022 pour plusieurs paramètres opérationnels et financiers, dont les suivants :
 - Nous avons obtenu des résultats financiers de premier ordre dans le secteur, y compris des produits d'exploitation supérieurs de 8,6 pour cent, une croissance du BAIIA ajusté de 9,5 pour cent et une croissance des flux de trésorerie disponibles de 64 pour cent; le bénéfice net et les entrées liées aux activités d'exploitation pour l'année ont enregistré respectivement une hausse de 1,2 pour cent et de 9,6 pour cent
 - Nos ajouts totaux de clients se sont établis à 1 043 000, un sommet dans le secteur et un record pour TELUS, alors que ceux de BCE et de Rogers se sont établis à 723 000 et à 630 000, respectivement
 - Si l'on considère la croissance du nombre d'abonnés de TELUS au cours des trois dernières années de pandémie, nos ajouts nets de nouveaux clients ont totalisé 2 780 000, ce qui prouve l'importante valeur économique que nous créons grâce à notre gamme de produits supérieure. Cette croissance inégalée dans le secteur représente près du double de celle de notre concurrent national le plus proche
 - Nos ajouts totaux de clients des produits fixes se sont établis à 274 000, un résultat de premier ordre dans le secteur et notre record personnel, alors que BCE a enregistré une hausse de 31 000 clients et Rogers, une perte nette de 4 000 clients
 - Si l'on considère le rendement de TELUS sur trois ans pendant la pandémie, les ajouts nets totaux de 769 000 clients des produits fixes sont, de loin, le meilleur résultat dans le secteur
 - Nous avons ajouté 401 000 nouveaux clients aux services de téléphone mobile, soit notre meilleure année depuis 2010, et nous avons enregistré le nombre record de 368 000 ajouts nets pour les appareils connectés
 - Nos ajouts nets totaux d'abonnés des services de téléphone mobile et d'appareils connectés se sont élevés à 769 000, un résultat de premier ordre dans le secteur, comparativement à des ajouts de 692 000 pour BCE et de 634 000 pour Rogers
 - Si l'on considère le rendement de TELUS sur trois ans pendant la pandémie, les ajouts nets totaux de 2 011 000 abonnés aux services de téléphone mobile et d'appareils connectés représentent, de loin, les meilleurs résultats dans le secteur

Nos solides résultats réguliers et nos investissements transformationnels permettent à TELUS de créer une valeur à long terme sans égale pour nos actionnaires.

- Le taux de désabonnement regroupé des services de téléphone mobile s'est établi à 0,95 pour cent, un résultat de premier ordre dans le secteur, alors que les taux de désabonnement de BCE et de Rogers se sont établis à 1,27 pour cent et à 1,37 pour cent, respectivement.
- Nous avons renforcé davantage notre position en 2022 en tant que société chef de file en socio-capitalisme grâce à nos activités de bénévolat et de philanthropie et avons élargi notre soutien à nos collectivités, notamment en faisant ce qui suit :
 - Nous avons donné 6,6 millions de dollars en aide humanitaire et d'urgence en 2022 au moyen de contributions en espèces et en nature provenant de TELUS, des membres de notre équipe, de nos clients et de la Fondation TELUS pour un futur meilleur, y compris du soutien aux efforts de secours aux sinistrés pour aider les gens touchés par l'ouragan Fiona dans le Canada atlantique, l'ouragan Ian en Floride, les inondations au Pakistan, la crise humanitaire en Ukraine et l'agitation politique en Iran
 - Nous avons aidé les gens dans le besoin puisque TELUS, les membres de notre équipe et nos retraités ont donné 125 millions de dollars en argent, en contributions en nature, en temps et en programmes à des organismes caritatifs et communautaires. De plus, nos Journées du bénévolat de TELUS[™] ont mobilisé plus de 65 000 membres de notre famille TELUS, contribuant à la réalisation de 1,44 million d'heures de bénévolat mondialement. Depuis 2000, notre famille TELUS a fait don de 1,5 milliard de dollars, y compris de 1 milliard de dollars en espèces, en contributions en nature, en temps et en programmes et de deux millions de jours de bénévolat, transposant en gestes notre culture de bienveillance
 - Nous nous sommes engagés à verser 10,6 millions de dollars sous forme de dons en espèces à 548 organismes caritatifs en 2022 par l'intermédiaire de la Fondation TELUS pour un futur meilleur, avons réuni 3,3 millions de dollars et avons obtenu des investissements de 30 millions de dollars de l'équipe TELUS pour la création de nouvelles bourses. Depuis sa création en 2018, la Fondation a versé près de 36 millions de dollars sous forme de dons en espèces
 - Nous avons étendu la portée régionale de trois Comités d'investissement communautaire de TELUS au Canada et lancé notre premier Comité d'investissement communautaire en Caroline du Nord, aux États-Unis. Depuis 2005, les Comités d'investissement communautaire de TELUS ont investi 100 millions de dollars dans plus de 8 000 initiatives, ce qui a permis d'aider les citoyens mal desservis
 - Pour obtenir de plus amples renseignements sur notre vocation sociale et nos initiatives philanthropiques en 2022, se reporter à notre rapport annuel à l'adresse [telus.com/rapportannuel](https://www.telus.com/rapportannuel) et à notre rapport sur les enjeux ESG et la durabilité.

En accordant la priorité à nos clients et collectivités, et grâce à nos réseaux de calibre mondial, à notre technologie novatrice et à notre culture mondialement reconnue, notre équipe a réussi à obtenir de solides résultats à l'égard de nos paramètres de rendement opérationnel et financier les plus importants comparativement aux objectifs de la carte de pointage, ce qui s'est traduit par un coefficient multiplicateur de 0,91 en 2022.

Rémunération directe totale du chef de la direction pour 2022

Chef de la direction – Rémunération directe totale (RDT) ¹				
Composante	2022 (\$)	2021 (\$)	Variation entre 2021 et 2022 (\$)	Variation entre 2021 et 2022 (%)
Salaires de base	1 600 000	1 543 750 ²	56 250	3,6
Prime de rendement	1 082 880	1 111 500	(28 620)	(2,6)
UARHD ³	1 082 880	1 111 500	(28 620)	(2,6)
UAI	12 700 000	12 000 000	700 000	5,8
Rémunération directe totale	16 465 760	15 766 750	699 010	4,4

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

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

3 Compte tenu de son actionnariat considérable, Darren reçoit habituellement des espèces plutôt que des attributions d'UARHD.

La rémunération directe totale de Darren en 2022 a enregistré une hausse d'environ quatre pour cent par rapport à l'année précédente. Cette hausse est attribuable à un rajustement de salaire d'environ quatre pour cent et à une attribution légèrement plus élevée d'UAI (dont 50 pour cent sont conditionnelles au rendement) pour reconnaître son leadership global et son apport dans l'élaboration de la stratégie et des progrès qui se sont soldés par la conclusion réussie du premier appel public à l'épargne de TELUS International en février 2021. Cependant, le salaire et les attributions d'UAI plus élevés ont été partiellement annulés par une prime de rendement et des attributions d'UARHD plus basses.

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

Rémunération des membres de la haute direction visés pour 2022

La rémunération directe totale d'un groupe comparable d'une année à l'autre de membres de la haute direction visés (MHDV) (y compris le chef de la direction) a augmenté de quatre pour cent comparativement à 2021. La hausse globale de leur rémunération est attribuable à ce qui suit :

- une augmentation de six pour cent des salaires de base pour harmoniser la position avec notre approche en matière de rémunération cible
- une hausse de six pour cent en UAI annuelles (dont 50 pour cent sont conditionnelles au rendement).

Comme pour la rémunération du chef de la direction, les salaires et les attributions d'UAI plus élevés des MHDV ont été partiellement annulés par des primes de rendement et des attributions d'UARHD plus basses.

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

Perspectives pour 2023

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

Nous avons modifié la période de rendement qui s'applique à la composante de rendement total pour l'actionnaire à l'égard des UAI conditionnelles au rendement. Le rendement total pour l'actionnaire était précédemment calculé sur une période de 36 mois et, avec prise d'effet pour les UAI attribuées en 2023, le rendement sera calculé sur une période de 33 mois.

Nous avons adapté notre approche d'attribution des ILT pour le chef de la direction et l'EHD, ce qui donne un cadre modifié qui continue d'être rigoureux, mais qui offre une plus grande flexibilité.

Nous continuerons d'adapter notre carte de pointage de la société pour nous concentrer sur les éléments les plus importants. Par exemple, dans le cadre de l'évolution de notre approche en matière de paramètres de rendement liés aux objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), nous introduisons une amélioration à notre indice de socio-capitalisme, y compris un nouveau paramètre pour stimuler les collectes de fonds externes pour la Fondation TELUS pour un futur meilleur. Environ 25 pour cent de notre carte de pointage de la société mesurera le rendement ESG. De plus, nous révisons actuellement plusieurs paramètres de rendement opérationnel pour améliorer l'alignement de nos processus de travail et de nos efforts de simplification sur l'expérience client.

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

Cordialement,



Mary Jo Haddad
Présidente, comité responsable des personnes,
de la culture et de la rémunération,
au nom du conseil d'administration de TELUS

Analyse de la rémunération

Voici une analyse du programme de rémunération de la haute direction de TELUS. Elle comporte de l'information concernant nos principes et notre approche en matière de rémunération de la haute direction, les méthodologies et études de marché que nous utilisons pour établir la rémunération et la rémunération réelle que nous avons versée aux membres de la haute direction visés (MHDV) de TELUS pour leur rendement en 2022.

Pour 2022, nos MHDV sont :

				
Darren Entwistle Président et chef de la direction	Doug French Vice-président à la direction (VPD) et chef des services financiers	Tony Geheran VPD et chef de l'exploitation	Navin Arora VPD et président, Solutions d'affaires	Zainul Mawji VPD et présidente, Solutions consommateurs

Principes de rémunération clés

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

L'un des principaux objectifs du comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération (le comité des personnes) est de maintenir un programme de rémunération de la haute direction qui soutient l'atteinte de trois objectifs :

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

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

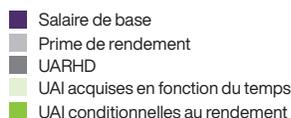
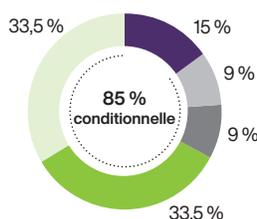
réelle d'un membre de la haute direction est fondée sur son rendement individuel ainsi que sur le rendement et la situation de la société dans une fourchette déterminée par rapport aux données du marché sur la rémunération.

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

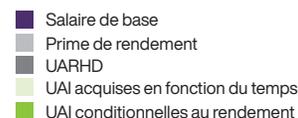
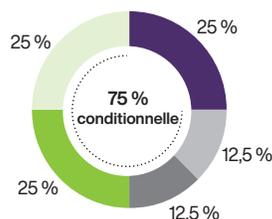
Selon les cibles, 85 pour cent de la rémunération du chef de la direction et 75 pour cent de la rémunération de l'EHD est variable et conditionnelle au rendement. La rémunération est principalement composée de la rémunération variable reliée au rendement de TELUS.

1. Nous rémunérons le rendement

Composition de la rémunération cible du chef de la direction



Composition de la rémunération cible de l'EHD



Composantes de la rémunération variable

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

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

2. Nous favorisons la prise de risques prudente

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

Ce que nous faisons

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

Ce que nous ne faisons pas

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

Une partie importante des activités de surveillance des risques du comité des personnes consiste en une évaluation annuelle obligatoire des liens entre nos pratiques en matière de rémunération et les risques. En 2022, les services de Meridian Compensation Partners Inc. (Meridian), le conseiller indépendant en rémunération du comité des personnes, ont été retenus pour offrir une perspective de l'extérieur sur les risques associés à nos programmes de rémunération. Meridian a conclu que des mesures adéquates sont en place pour réduire ou neutraliser toute possibilité de prise de risques excessive. Meridian a appuyé son évaluation sur une carte de pointage

comportant 51 éléments examinés dans les 4 catégories suivantes :

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

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

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

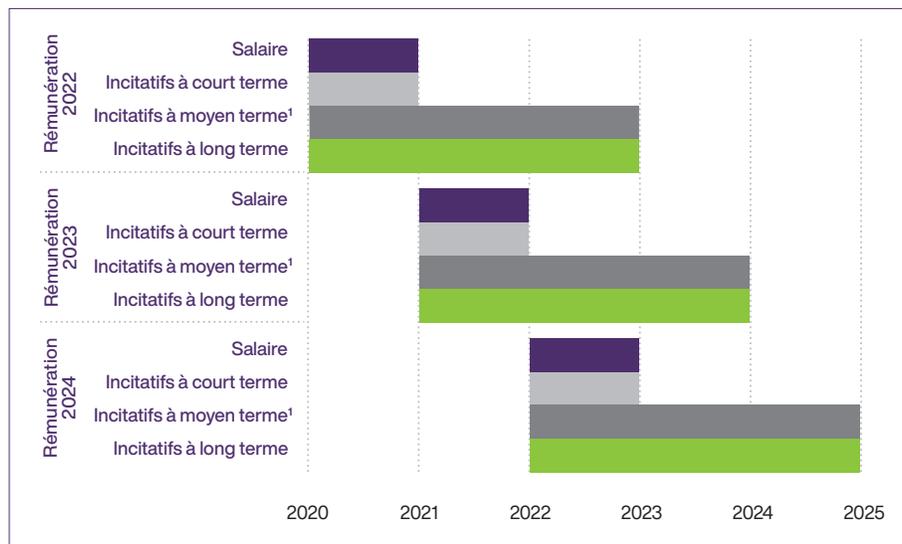
3. Nous assurons un équilibre entre court, moyen et long termes

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

Les attributions d'ILT (UAI acquises en fonction du temps et UAI conditionnelles au rendement, qui sont toutes deux acquises en bloc après environ

trois ans) sont accordées chaque année, assurant ainsi un calendrier d'acquisition en chevauchement continu plutôt qu'un événement d'acquisition unique à la suite duquel un membre de la haute direction disposera de peu d'ILT en cours. Les incitatifs à moyen terme (UARHD) sont attribués de la même façon. Cette méthode garantit que les intérêts de nos membres de la haute direction ne sont pas rattachés uniquement au succès d'une seule période de rendement.

Le chevauchement des périodes de rendement et d'acquisition atténue la prise de risques excessive et encourage une vision à long terme.



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

4. Nous récompensons la contribution

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

Toutefois, la rémunération réelle d'un membre de la haute direction peut être supérieure ou inférieure à l'analyse comparative du marché, en fonction de la portée de son rôle ainsi que de son expertise, de son expérience et de son rendement.

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

La rémunération est établie en fonction de la portée et des responsabilités liées au rôle ainsi que de l'expertise, de l'expérience et du rendement du membre de la haute direction, et elle est comparée à un groupe de référence composé de concurrents et de sociétés d'autres industries canadiennes dont la taille et la complexité sont similaires à celles de TELUS.

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

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

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

Pour faire avancer davantage notre stratégie, nous fixons chaque année des priorités d'entreprise.

En 2022, ces priorités étaient les suivantes :

- Accorder une importance accrue à nos clients, à nos collectivités et à notre vocation sociale en respectant notre promesse de marque : Créons un futur meilleur^{MC}

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

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

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

Les paramètres de notre carte de pointage de la société de 2022 (se reporter à la page 98), les paramètres des cartes de pointage des unités d'affaires (se reporter à la page 101) et le rendement personnel de nos membres de la haute direction sont directement liés à l'atteinte de ces priorités.

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

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

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

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

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

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

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

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

Le rendement total sur 10 ans pour l'actionnaire de TELUS (du 31 décembre 2012 au 31 décembre 2022) s'élevait à :

148 %

L'augmentation totale de la rémunération directe totale du chef de la direction en 2022 comparativement à il y a 10 ans (la rémunération directe totale du chef de la direction en 2012) était de :

78 %

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

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

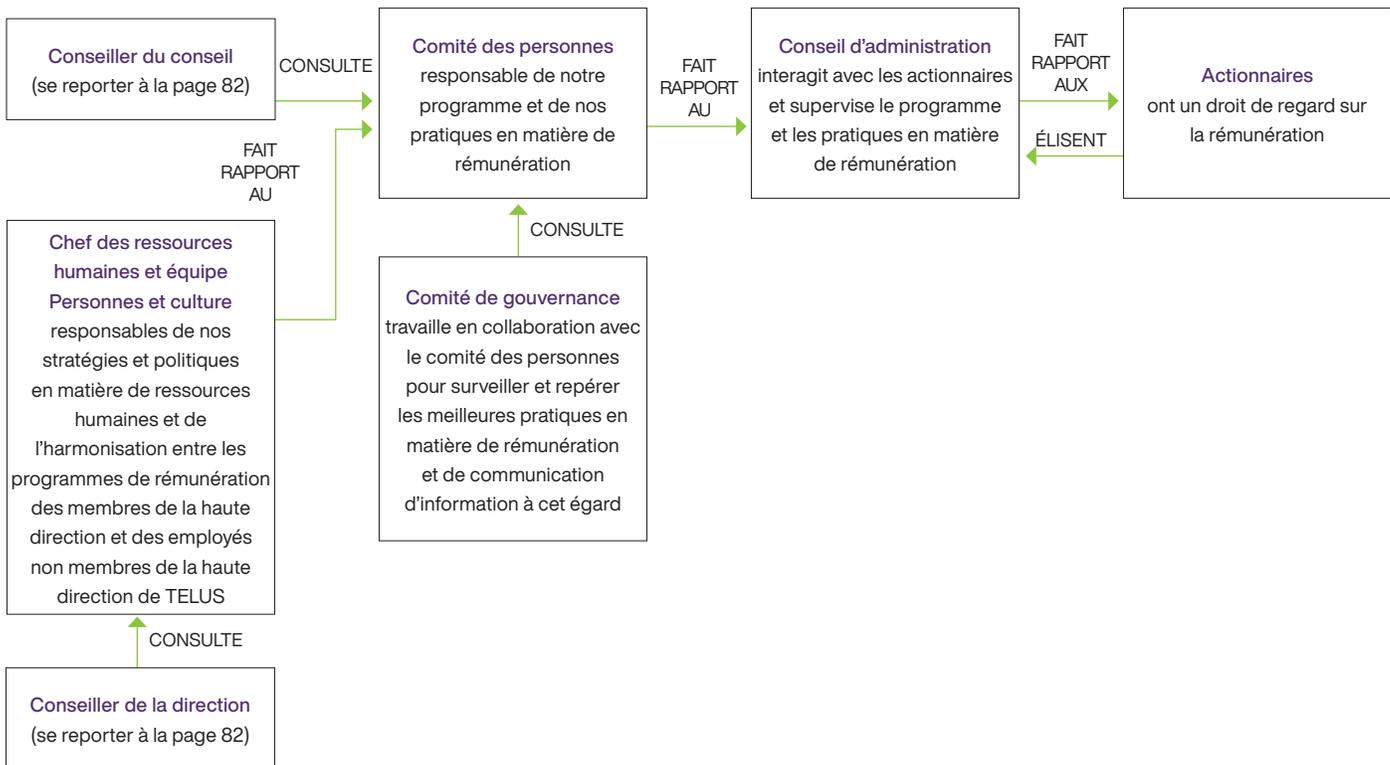
- Nous nous assurons que les augmentations annuelles du salaire de base des membres de la haute direction s'harmonisent relativement bien avec celles des postes inférieurs à la haute direction
- Tous les employés prennent part au succès de la société en participant à un programme commun de primes de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

En conformité avec la méthode utilisée à l'égard de l'équipe TELUS élargie, nous avons ajusté les salaires de la haute direction en 2022 afin d'être plus concurrentiels au sein du marché, à la lumière de notre approche en matière de rémunération cible.

Surveillance du conseil et gouvernance de la rémunération

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

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



Le comité des personnes

Le comité des personnes est responsable de ce qui suit :

- superviser la stratégie de la société relative aux personnes et à la culture, y compris l'approche et les lignes directrices en matière de rémunération de la haute direction
- passer en revue les paramètres de rendement de la société et les ajustements de fin d'exercice au rendement proposés par la direction
- déterminer les objectifs du chef de la direction et les objectifs par rapport à la rémunération et évaluer le rendement du chef de la direction
- passer en revue et recommander au conseil d'approuver la rémunération du chef de la direction en fonction de son évaluation
- approuver la rémunération de l'EHD
- superviser la planification de la relève de l'EHD
- passer en revue et surveiller l'exposition de la société aux risques associés à son programme et à ses politiques en matière de rémunération de la haute direction, et repérer des pratiques et des politiques pour atténuer ces risques

- passer en revue et administrer les programmes de retraite complémentaires (autres que les régimes de retraite agréés) de l'EHD et l'ensemble de nos plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres.

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

Expérience des membres du comité des personnes

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

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

- **Mary Jo Haddad** – Mary Jo compte plus de 30 années d'expérience dans le secteur de la santé au Canada et aux États-Unis et elle est fondatrice et présidente de MJH & Associates, qui offre des services de conseils en leadership stratégique et en soins de santé. En 2013, elle a quitté son poste de présidente et chef de la direction du Hospital for Sick Children (SickKids), à Toronto, qu'elle occupait depuis 2004. À titre de chef de la direction, elle a établi des programmes et des politiques d'encadrement de la rémunération pour SickKids. Elle a également été membre du comité de la rémunération de la Banque Toronto-Dominion et de divers organismes sans but lucratif. Mary Jo est devenue membre du comité des personnes en 2016 et présidente de ce comité en mai 2017. Elle est également membre du comité de gouvernance.
- **Ray Chan** – Ray est administrateur de sociétés et compte plus de 40 ans d'expérience dans le secteur du pétrole et du gaz. Il a occupé plusieurs postes de haute direction, notamment à titre de chef de la direction, de chef des finances, de président-directeur du conseil et de président du conseil indépendant. Il a été administrateur indépendant principal de Baytex Energy Corp. de 2018 à 2019 et était président de son comité des ressources humaines et de la rémunération. Auparavant, il a également siégé au comité de la rémunération du Groupe TMX Inc. et de TORC Oil & Gas Ltd. Grâce aux postes de haute direction qu'il a occupés, Ray a eu à se pencher sur diverses questions de rémunération, comme l'élaboration et l'analyse financière de plans de rémunération et de planification de la relève à la direction. Ray est membre du comité des personnes depuis 2013, et il est également président du comité de retraite.
- **Hazel Claxton** – Hazel est administratrice de sociétés et l'ancienne vice-présidente à la direction et chef des ressources humaines de Morneau Shepell Inc. (depuis renommée LifeWorks Inc. et qui fait désormais partie de TELUS Santé), poste qu'elle a occupé de 2013 à 2018. Auparavant, Hazel a travaillé pendant 29 ans chez PwC Canada, où elle a acquis une expérience considérable en finance et en comptabilité, et elle y a occupé plusieurs rôles de direction, dont ceux de membre du groupe de direction national canadien, de directrice du capital humain et d'associée au sein du groupe de restructuration et de conseils aux entreprises, secteur dans lequel elle a travaillé pendant 20 ans. Hazel siège actuellement aux conseils du Fonds de placement immobilier Allied, de University Pension Plan Ontario et de Unity Health Toronto, et elle est comptable professionnelle agréée. Hazel s'est jointe au comité des personnes en 2022 et est également membre du comité d'audit.
- **Kathy Kinloch** – Kathy est administratrice de sociétés et a été présidente du British Columbia Institute of Technology (BCIT), un poste qu'elle a occupé de 2014 jusqu'à son départ en juin 2022. De 2007 à 2013, elle a été doyenne de la Faculté des sciences de la santé du BCIT, puis présidente du Vancouver Community College. Kathy a une expertise considérable dans le secteur public et elle a siégé aux comités de la rémunération d'organisations où elle a occupé un poste de chef de la direction ou de vice-présidente. Elle siège également à un certain nombre de conseils d'organismes du secteur public et d'organismes sans but lucratif. Kathy s'est jointe au comité des personnes en 2018 et elle est également membre du comité de gouvernance.
- **Christine Magee** – Christine est cofondatrice et présidente du conseil d'administration de Sleep Country Canada, société qu'elle a cofondée en 1994. De 1982 à 1994, elle a occupé des postes dans le secteur des services bancaires et financiers auprès de la Banque Nationale du Canada et de la Banque Continentale du Canada. Elle siège actuellement au conseil et au comité de la rémunération de Metro Inc., de même qu'aux conseils ou comités d'organismes privés ou à but non lucratif, notamment de Groupe Woodbine Entertainment, de Trillium Health Partners et du Fonds des Talents. À titre de présidente du conseil d'administration et d'ancienne présidente de Sleep Country Canada, elle a géré les programmes et politiques en matière de rémunération de la haute direction. Christine s'est jointe au comité des personnes en 2021 et est également membre du comité de retraite.
- **John Manley** – John est conseiller d'affaires principal auprès du cabinet d'avocats Bennett Jones LLP. Il a été président et chef de la direction du Conseil canadien des affaires de 2010 à 2018. De 2004 à 2009, il a été conseiller auprès du cabinet juridique McCarthy Tétrault S.E.N.C.R.L., s.r.l. Auparavant, au cours d'une carrière politique qui a duré 16 ans, John a été vice-premier ministre du Canada et ministre de l'Industrie, des Affaires étrangères et des Finances. John s'est joint au comité des personnes en 2020 et il est également membre du comité de gouvernance. S'il est réélu à titre d'administrateur à l'assemblée annuelle des actionnaires de cette année, John deviendra président du conseil immédiatement après l'assemblée et quittera le comité de gouvernance et le comité des personnes.
- **Marc Parent** – Marc est président et chef de la direction de CAE Inc., poste qu'il occupe depuis octobre 2009. Auparavant, il a occupé plusieurs postes de direction depuis qu'il s'est joint à CAE en février 2005, notamment le poste de président de Groupe, Produits de simulation et Formation militaire et Services associés, et de vice-président exécutif et chef de l'exploitation. Il cumule plus de 35 années d'expérience dans l'industrie aérospatiale, ayant auparavant occupé des postes chez Canadair et Bombardier aéronautique au Canada et aux États-Unis. Il siège actuellement aux conseils de la Table ronde du milieu des affaires et de l'enseignement supérieur et de la Fondation du Centre universitaire de santé McGill. Marc s'est joint au comité des personnes en 2018 et il est également membre du comité de retraite.

Vous pouvez obtenir plus de renseignements sur les membres du comité des personnes en consultant les *Renseignements sur les administrateurs* qui sont présentés aux pages 25 à 33.

Conseillers en rémunération de la haute direction

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

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

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

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

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

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

Honoraires du conseiller du conseil

Le tableau qui suit dresse la liste des honoraires facturés par notre conseiller du conseil, Meridian, au cours des deux derniers exercices. En 2022, Meridian n'a fourni que des services reliés à la rémunération de la haute direction et des administrateurs.

Type de services fournis	2022 (\$)	2021 (\$)
Services liés à l'établissement de la rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs	251 742	298 691
Tous les autres honoraires	Néant	Néant
Total	251 742	298 691

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

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

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

Vue d'ensemble de la rémunération totale

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

Approche en matière de rémunération de 2022

Méthodologie du salaire de base

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

Composantes de la rémunération incitative conditionnelle

La rémunération incitative conditionnelle comporte trois volets :

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

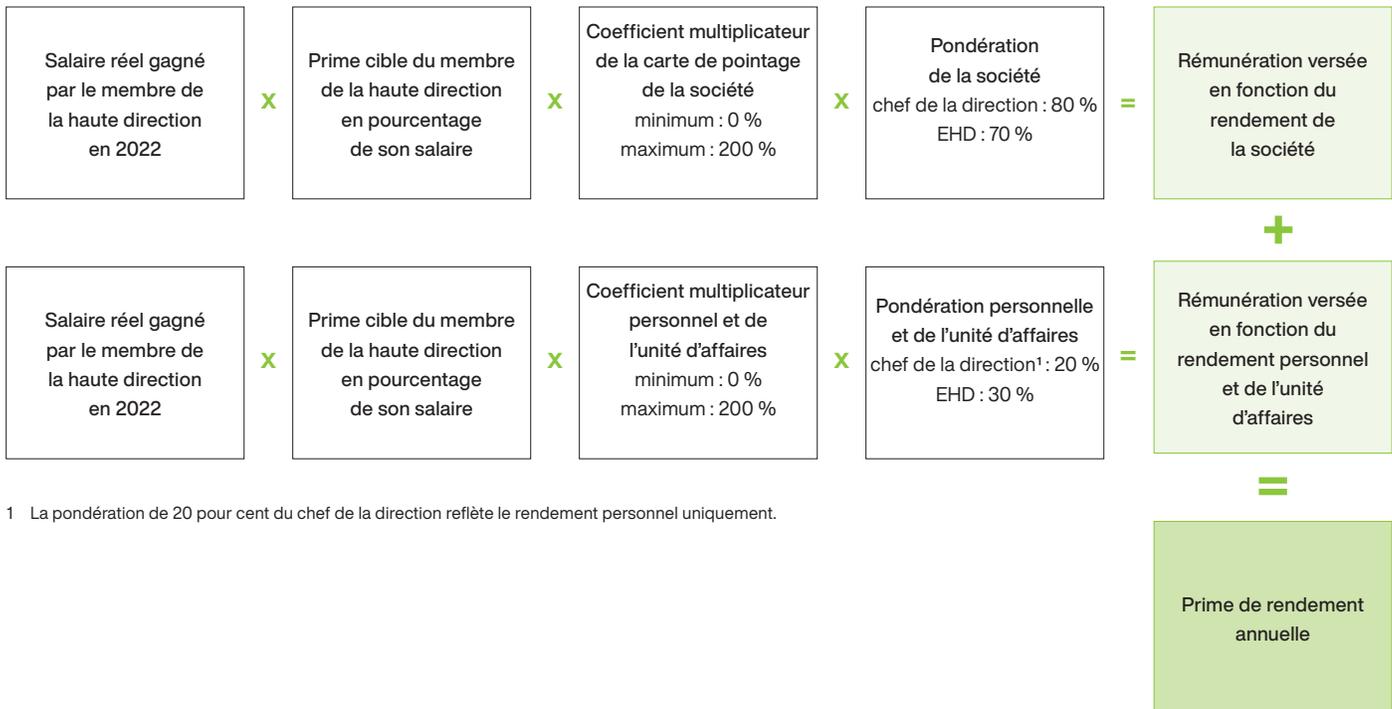
L'information suivante décrit la méthode que nous utilisons pour calculer et attribuer ces composantes de la rémunération conditionnelle.

Rémunération conditionnelle : prime de rendement annuelle

Méthodologie

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

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



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

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

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

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

La prime cible de chaque membre de la haute direction pour 2022 est calculée selon la formule suivante :

<p style="text-align: center;">Salaire réel gagné par le membre de la haute direction en 2022 (en \$)</p> <p style="text-align: center;">Salaire de base annualisé du membre de la haute direction au cours de 2022 (calculé au pro rata, au besoin)</p>	X	<p style="text-align: center;">Prime cible du membre de la haute direction (en %)</p> <p style="text-align: center;">Pourcentage de la prime cible du membre de la haute direction au cours de 2022 (calculé au pro rata, au besoin)</p>
---	---	---

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

Le rendement de la société est mesuré selon les résultats de la carte de pointage de TELUS. Il est déterminé après la fin de l'année de rendement par l'évaluation du degré par lequel nous avons atteint ou dépassé nos objectifs en fonction de chaque paramètre établi au début de l'exercice. Nos paramètres de 2022 ont permis de mesurer les réalisations accomplies dans trois secteurs : l'équipe TELUS, les clients d'abord et la croissance rentable et l'efficacité. Se reporter à la page 98 pour plus de précisions sur la carte de pointage de la société de 2022 et nos résultats.

Fixation des objectifs

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le rendement personnel du chef de la direction est évalué par le comité des personnes, des commentaires du conseil étant également pris en

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

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

Étape 4 : Calculer la prime de rendement annuelle

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

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

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

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

Rémunération conditionnelle : rémunération incitative à moyen terme (UARHD)

Méthodologie

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

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

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

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

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

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

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

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

Rémunération conditionnelle : rémunération incitative à long terme (UAI)

Méthodologie

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

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

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

ILT conditionnels au rendement

Nos UAI conditionnelles au rendement sont assorties d'une période de rendement d'environ trois ans et sont acquises en bloc peu après la fin de cette période.

Les deux paramètres de rendement sont les suivants :

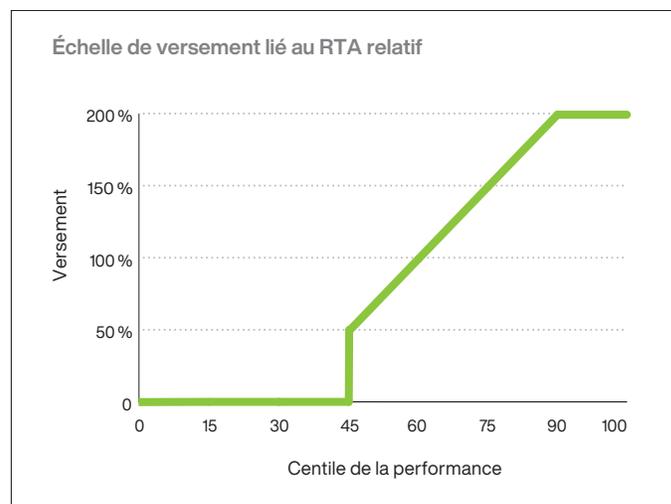
- Le rendement total pour l'actionnaire (RTA) relatif, pondéré à 75 pour cent du rendement total, comparé à un indice de référence composé d'entreprises de télécommunications mondiales titulaires sur une période de 36 mois; en conséquence, la composante du RTA relatif des UAI conditionnelles au rendement attribuées en février 2022 est assortie d'une période de rendement courant du 1^{er} octobre 2021 au 30 septembre 2024, pour un versement (s'il est gagné) en novembre 2024
 - Avec prise d'effet pour les UAI attribuées en 2023, le RTA relatif sera mesuré sur une période de 33 mois plutôt que de 36 mois; en conséquence, la composante du RTA relatif des UAI conditionnelles au rendement attribuées en février 2023 est assortie d'une période de rendement courant du 1^{er} janvier 2023 au 30 septembre 2025
- Le total des connexions clients (TCC), pondéré à 25 pour cent du rendement total et mesuré annuellement sur une période de trois ans à pondération égale.

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

Rendement total pour l'actionnaire, relatif

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

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



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

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

Total des connexions clients

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

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

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

Nous ne communiquons pas les cibles de TCC à l'égard de nos ILT conditionnels au rendement, car il serait préjudiciable aux intérêts de nos actionnaires de le faire, puisque cela procurerait à nos concurrents un aperçu de nos plans d'affaires stratégiques et nuirait sérieusement à la société, compte tenu du marché concurrentiel intense où elle exerce ses activités. Tant le conseil que le comité des personnes estiment que la cible plancher, la cible et la cible extrapolée des objectifs relatifs au TCC pour cette année ont été fixées de façon à nécessiter des efforts considérables et qu'elles seront difficiles à atteindre.

Les versements relatifs au rendement du TCC pourraient se situer dans une fourchette allant de zéro à 200 pour cent de la cible; l'atteinte du seuil minimal de rendement entraîne un versement correspondant à 50 pour cent de l'attribution; l'atteinte du rendement cible entraîne un versement cible (100 pour cent); et l'atteinte du rendement maximal entraîne un versement correspondant à 200 pour cent de l'attribution.

Méthode de calcul du versement

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

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

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

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

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

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

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

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

Évaluation du rendement personnel

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

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

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

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

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

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

- **Croissance et valorisation** : Formation personnalisée et perfectionnement pour une croissance soutenue

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

Le cadre suivant a été utilisé pour attribuer des ILT au chef de la direction et à l'EHD en 2022, d'après la rémunération directe totale (soit la somme du salaire de base, de la prime de rendement annuelle, des UARHD et des ILT) :

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

Nous déterminons les échelles d'ILT pour chaque position et catégorie de rendement au moyen de centiles cibles de la rémunération directe totale provenant de notre analyse comparative. Avec l'aide de nos conseillers en rémunération, les centiles du marché sont normalisés pour atténuer

l'incidence des données aux extrêmes. Les montants des attributions réelles d'ILT peuvent varier pour positionner les membres de la haute direction entre le deuxième quartile et le premier quartile du groupe de référence relativement à la rémunération directe totale.

Pour 2023, nous avons amélioré notre approche en matière d'attributions d'ILT pour le chef de la direction et l'EHD en supprimant la catégorie du potentiel futur du milieu et en augmentant le niveau de chevauchement entre les échelles restantes. Ce cadre modifié a entraîné une flexibilité accrue tout en maintenant nos normes de rigueur et de distinction :

		Potentiel futur	
		Croissance et valorisation	Potentiel élevé et/ou potentiel de chef de la direction (pour l'EHD)
Valeur de rétention	La plus élevée	~Position de la rémunération directe totale au troisième quartile	~Position de la rémunération directe totale au premier quartile
	Élevée	~Position de la rémunération directe totale au deuxième quartile	~Position de la rémunération directe totale au troisième quartile

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

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

Rémunération conditionnelle : autres considérations

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

Pour évaluer le rendement par rapport à la carte de pointage de la société en 2022, le comité des personnes et le conseil n'ont pas exercé leur pouvoir discrétionnaire pour ajuster les paramètres de rendement. Le rendement de la carte de pointage de la société en 2022 a entraîné un coefficient multiplicateur de 0,91. Pour obtenir plus de renseignements, se reporter à la page 98.

Analyse comparative

Points saillants

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

Sélection du groupe de référence

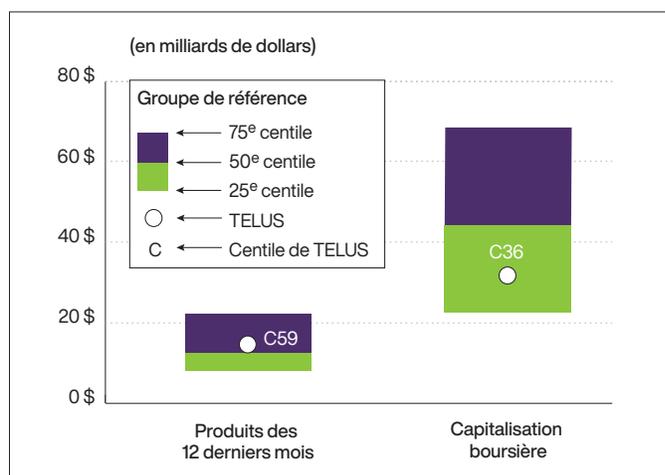
Chaque année, le comité des personnes examine et choisit un groupe de référence pour les besoins de l'analyse comparative de la rémunération, avec l'aide du conseiller en matière de rémunération de la haute direction et de la direction. Le groupe de référence est composé de concurrents de TELUS et de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

De façon générale, nous considérons que la taille adéquate des sociétés que nous intégrons dans nos groupes de référence se situe entre environ un tiers et trois fois le total des produits de TELUS, selon la disponibilité de sociétés comparables appropriées dans le secteur d'activité. Toutes les

sociétés canadiennes choisies aux fins de l'analyse comparative de la rémunération en 2022 se situent dans cette fourchette ou s'en rapprochent.

Les sociétés qui composent le groupe de référence canadien de 2022 ont enregistré au cours des 12 derniers mois des produits qui variaient entre 4,5 et 58,3 milliards de dollars, la médiane étant de 16,3 milliards de dollars, alors que les produits de TELUS se sont chiffrés à 18,4 milliards de dollars.

Comme il est indiqué dans le graphique qui suit, TELUS se situe au 59^e centile pour ce qui est des produits des 12 derniers mois et au 36^e centile pour ce qui est de la capitalisation boursière.



Le groupe de référence canadien choisi en 2022 est présenté dans le tableau ci-après et est le même que celui choisi en 2020 et en 2021.

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

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

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

une source secondaire de données relatives à la rémunération des membres de la haute direction.

Les sociétés qui composent le groupe de référence des États-Unis pour 2022 ont enregistré au cours des 12 derniers mois des produits qui variaient entre 4,2 et 79,6 milliards de dollars américains, la médiane étant de 13,1 milliards de dollars américains.

Le groupe de référence des États-Unis choisi en 2022 figure dans le tableau ci-après et est identique à celui choisi en 2020 et en 2021.

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

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

Processus de l'analyse comparative

Le comité des personnes examine la composition de la rémunération et les niveaux de rémunération totale proposée pour les membres de la haute direction de TELUS et les compare aux données du marché du groupe de référence canadien afin de s'assurer que nous offrons des niveaux de rémunération concurrentiels. Pour obtenir un point de comparaison secondaire, le comité des personnes examine les données du groupe de référence des États-Unis. Le comité des personnes prend aussi en considération la valeur des autres composantes de la rémunération indirecte totale d'un membre de la haute direction, comme les avantages sociaux, les régimes de retraite et les avantages indirects, par rapport aux données du groupe de référence canadien.

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

Rémunération réelle versée en 2022 aux membres de la haute direction visés

Darren Entwistle
Président et chef de la direction

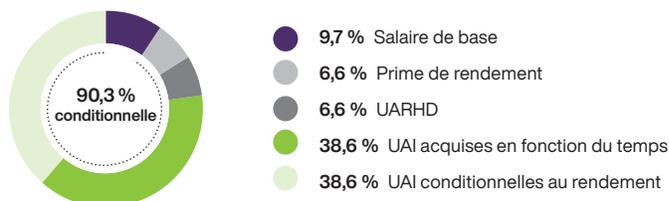
Darren est responsable de la stratégie de TELUS et de son exécution réussie. Depuis 2000, il a guidé TELUS et lui a permis de générer des résultats opérationnels et financiers de calibre mondial. Darren s'est également engagé à faire évoluer la culture de rendement mondiale reconnue de TELUS, qui est fondée sur la passion sans relâche d'accorder la priorité aux clients, et à promouvoir la vocation sociale de TELUS dans les collectivités où elle exerce ses activités, partout dans le monde.


Résultats clés de 2022

- Progression du leadership de TELUS en socio-capitalisme grâce à ses innovations technologiques et à sa compassion humaine pour garder les clients et les collectivités connectés à ce qui est le plus important, notamment aux soins de santé, à l'éducation en ligne et à la flexibilité du travail à distance, et ce, avec tous les avantages pour l'environnement qui en découlent.
Cette progression a été bonifiée par l'équipe de TELUS, qui a consacré 1,44 million d'heures de bénévolat et donné 125 millions de dollars en espèces, en contributions en nature, en temps et en programmes d'aide à des organismes caritatifs et sans but lucratif en 2022. Depuis 2000, la famille TELUS a fait don de 1,5 milliard de dollars, y compris de deux millions de jours de bénévolat.
- Amélioration du bilan mondial de premier plan de TELUS au chapitre du rendement pour l'actionnaire. Depuis le début de 2000 jusqu'au 31 décembre 2022, TELUS a généré un rendement total pour l'actionnaire de 634 pour cent. Ce résultat représente le double du rendement de 317 pour cent de l'indice composé S&P/TSX et 636 points de pourcentage de plus que le rendement de (2,5) pour cent de l'indice mondial services de télécommunications MSCI.
- Orientation de la société dans le dépassement de la barre des un million d'ajouts de clients aux services mobiles et fixes en 2022, un record historique et bien au-delà des concurrents canadiens, tout en obtenant une croissance inégalée dans le secteur des produits d'exploitation, du BAIIA ajusté et des flux de trésorerie disponibles de 8,6, de 9,5 et de 64 pour cent, respectivement; et une hausse du bénéfice net et des entrées liées aux activités d'exploitation de 1,2 et de 9,6 pour cent, respectivement. En outre, TELUS a maintenu la meilleure fidélisation de la clientèle du secteur et a obtenu des taux de désabonnement regroupés aux services de téléphone mobile, d'Internet PureFibre, de Télé OPTIK, de sécurité et de transmission de la voix tous inférieurs à un pour cent, ainsi qu'un taux de désabonnement des services postpayés de téléphone mobile de 0,75 pour cent, soit un taux de fidélisation de la clientèle incomparable pour une neuvième année consécutive avec un taux inférieur à un pour cent.
- Réalisation de l'acquisition historique par TELUS de LifeWorks, accueillant ainsi 7 000 membres de l'équipe talentueux et compétents dans notre famille TELUS Santé. La puissante combinaison qui découle du regroupement de ces organisations crée une plateforme de bout en bout axée sur le numérique et dominante à l'échelle mondiale dans le domaine des soins de santé primaires et préventifs, de la santé mentale et du bien-être pour les employés qui offre des services à des clients dans plus de

Rémunération (au 31 décembre)

	2022 (\$)	2021 (\$)	2020 (\$)
Salaire de base	1 600 000	1 543 750	1 375 000 ¹
Prime de rendement annuelle Espèces	1 082 880	1 111 500	855 980
UARHD Espèces (au lieu d'UARHD)	1 082 880	1 111 500	855 980
ILT – UAI	12 700 000	12 000 000	9 250 000
Rémunération directe totale	16 465 760	15 766 750	12 336 960
Variation par rapport à l'année précédente	4 %	28 %	4 %

Composition de la rémunération en 2022 (la somme des pourcentages pourrait ne pas totaliser 100 % en raison de l'arrondissement)

Actionnariat

Niveau requis	Nombre d'actions détenues ²	Cours de l'action (au 31 déc. 2022)	Valeur totale	Multiple
7x le salaire de base	402 376	26,13 \$	10 514 085 \$	6,6x

- Le salaire de base annuel 2020 de Darren était de 1 375 000 \$. En 2020, Darren a décidé de renoncer à 25 pour cent de son salaire et le montant de cette renonciation a été donné afin de soutenir les travailleurs essentiels de première ligne en santé pendant la COVID-19 ainsi que les hôpitaux et les centres de santé communautaires et de soutenir les initiatives critiques de recherche sur la COVID-19. Le salaire réel gagné par Darren (1 031 250 \$) pour 2020 est présenté dans le *Tableau sommaire de la rémunération* à la page 108.
- L'actionnariat de Darren à la fin de 2022 correspondait à 6,6 fois son salaire, ce qui était inférieur à son objectif de 7,0 fois; toutefois, une mise à jour de l'actionnariat et la fluctuation des cours au début de 2023 font en sorte que Darren atteigne son actionnariat cible.

160 pays ainsi qu'une couverture à 68 millions de personnes, nombre qui ne cesse de grandir. Au début 2023, TELUS International (TI) a également conclu l'acquisition de WillowTree, fournisseur de produits numériques à service complet, renforçant ainsi l'ambition de TELUS de faire de TI un actif mondial d'importance et d'envergure.

- Annonce de la quatrième reconduite du programme de croissance du dividende de TELUS qui cible des augmentations annuelles variant entre sept et 10 pour cent de 2023 à 2025. Depuis 2004, TELUS a versé 23 milliards de dollars aux actionnaires, y compris 18 milliards de dollars en dividendes et plus de 5 milliards de dollars en rachat d'actions, ce qui représente 16 \$ par action. Cela n'est qu'une des façons utilisées par TELUS pour soutenir les investisseurs de partout dans le monde, y compris les actionnaires individuels, les organismes de placement collectif et les régimes de retraite ainsi que les membres de l'équipe TELUS qui, collectivement, représentent le cinquième plus important actionnaire de la société.

Doug French VPD et chef des services financiers

Cumulant plus de 30 ans d'expérience en gestion d'entreprise et de la culture de responsabilité financière chez TELUS, Doug dirige une équipe de 1 200 professionnels responsables des opérations, de l'information et des analyses financières, de la trésorerie, des relations avec les investisseurs, de la gestion des risques, de l'assurance des revenus, de la fiscalité, de la gestion de placement, de la stratégie d'entreprise et de l'expansion des affaires, de la durabilité et de l'approvisionnement. Doug a été nommé Fellow des Chartered Professional Accountants of Ontario en 2017, est le cadre délégué à l'échelle mondiale de Spectrum, le groupe de ressources de TELUS pour les membres de la communauté LGBTQ2+, et est membre du International Accounting for Sustainability Project.



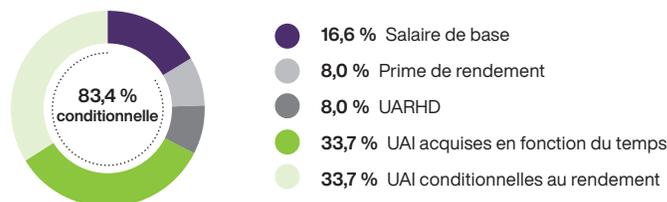
Résultats clés de 2022

- Stimulation de la santé financière de notre organisation, prouvée par la croissance financière et opérationnelle inégalée dans le secteur de TELUS en 2022.
- Atteinte de nos objectifs financiers consolidés mis à jour de 2022, y compris une croissance des produits d'exploitation et du BAIIA ajusté, et dépassement de notre objectif initial en matière de flux de trésorerie disponibles.
- Réalisation de l'acquisition de LifeWorks pour 2,2 milliards de dollars, ouvrant une nouvelle voie pour les soins de santé axés sur l'employeur et élargissant la couverture mondiale de TELUS Santé, qui offre désormais une couverture à des entreprises clientes dans plus de 160 pays et à 68 millions de personnes partout dans le monde.
- Aide apportée dans l'acquisition faite par TI de WillowTree, fournisseur de produits numériques à service complet, d'un montant de 1,1 milliard de dollars américains, ce qui ouvre la voie à de nouvelles occasions, y compris des compétences clés en matière de conception et de développement de solutions frontales, et ajoute plus de 50 nouvelles marques phares.
- Soutien des activités accrues sur les marchés financiers, y compris une émission d'obligations liées au développement durable (ODD) échéant dans 10 ans d'un capital de 900 millions de dollars américains en février, suivie d'un appel public à l'épargne de 2 milliards de dollars en septembre composé d'ODD échéant dans 10 ans d'un capital de 1,1 milliard de dollars ainsi que d'obligations échéant dans 30 ans d'un capital de 550 millions de dollars et d'obligations échéant dans sept ans d'un capital de 350 millions de dollars. La réponse à toutes les émissions d'obligations a été excellente compte tenu de la conjoncture difficile.
- Réception d'un prix d'excellence en durabilité lors des World Sustainability Awards de 2022 pour le leadership et l'engagement mondial envers un avenir meilleur et plus durable; et réception d'un prix lors des Global Good Awards de 2022 à Londres, soit celui du niveau bronze dans la catégorie Entreprise de l'année.

Rémunération (au 31 décembre)

	2022 (\$)	2021 (\$)	2020 (\$)
Salaire de base	737 500	687 500	637 500
Prime de rendement annuelle Espèces	356 582	359 219	285 866
UARHD	356 582	359 219	285 866
ILT – UAI	3 000 000	2 800 000	2 400 000
Rémunération directe totale	4 450 664	4 205 938	3 609 232
Variation par rapport à l'année précédente	6 %	17 %	10 %

Composition de la rémunération en 2022 (la somme des pourcentages pourrait ne pas totaliser 100 % en raison de l'arrondissement)



Actionnariat

Niveau requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2022)	Valeur totale	Multiple
3x le salaire de base	100 412	26,13 \$	2 623 766 \$	3,5x

Tony Geheran VPD et chef de l'exploitation

À titre de chef de l'exploitation de TELUS, Tony dirige l'équipe Excellence client des services technologiques, une équipe qui travaille à enrichir la vie des gens grâce à la puissance de la technologie. Ensemble,

Tony et son équipe s'occupent de tous les aspects de notre infrastructure technologique, y compris de nos réseaux TELUS PureFibre[™] et 5G de premier plan à l'échelle mondiale, ainsi que de la mise en œuvre de la stratégie numérique de TELUS. Cette équipe est également responsable d'accroître notre leadership en matière de cybersécurité et de protection de la vie privée et de faire valoir les intérêts de notre secteur pour veiller à ce que tous les Canadiens aient accès à une connexion Internet à haute vitesse.



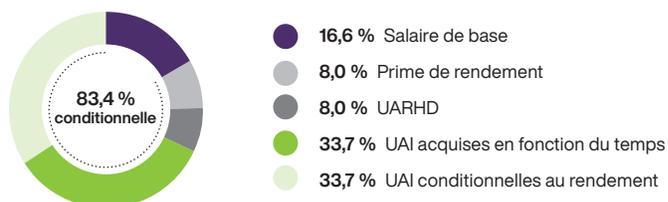
Résultats clés de 2022

- Atteinte d'un taux de participation record de 66,9 pour cent en matière de libre-service des consommateurs, libérant les centres de 1,45 million d'appels, tout en réalisant un autre record historique de 69,6 pour cent en transactions numériques pour les entreprises.
- Progression de notre virage vers Google Cloud avec la migration de 185 applications et la suppression de 99 autres, et la migration de 48 000 utilisateurs vers Gmail et Agenda, ce qui s'est traduit par des économies de 14,7 millions de dollars en 2022. En 2022, nous avons également remporté le trophée Google Cloud en raison de notre avant-gardisme en matière d'innovation numérique et de création d'excellentes expériences client grâce à notre programme d'analyse de données d'appel audio.
- Exécution de notre stratégie de déploiement de la fibre, branchant 224 000 nouveaux locaux à PureFibre en 2022, pour un total d'environ trois millions de locaux branchés à ce jour, offrant un accès à 183 collectivités.
- Élargissement de la portée de notre réseau 5G pour couvrir environ 83 pour cent de la population canadienne et 39 pour cent des Canadiens avec notre spectre détenu de 3 500 MHz.
- Gestion de l'investissement de TELUS de plus de 80 millions de dollars pour brancher 144 terres autochtones et plus de 84 000 personnes y vivant à notre réseau de calibre mondial PureFibre.

Rémunération (au 31 décembre)

	2022 (\$)	2021 (\$)	2020 (\$)
Salaire de base	737 500	675 000	587 500
Prime de rendement annuelle Espèces	356 582	357 750	274 577
UARHD	356 582	357 750	274 577
ILT – UAI	3 000 000	2 800 000	2 400 000
Rémunération directe totale	4 450 664	4 190 500	3 536 654
Variation par rapport à l'année précédente	6 %	18 %	9 %

Composition de la rémunération en 2022 (la somme des pourcentages pourrait ne pas totaliser 100 % en raison de l'arrondissement)



Actionnariat

Niveau requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2022)	Valeur totale	Multiple
3x le salaire de base	160 730	26,13 \$	4 199 875 \$	5,6x

Navin Arora**VPD et président, Solutions d'affaires**

Navin supervise tous les marchés de la clientèle interentreprise, des petites entreprises aux gouvernements et aux entreprises privées de grande taille, ainsi que TELUS Solutions partenaires, qui propose les meilleurs services de connectivité de TELUS à nos partenaires mondiaux. Sous sa direction, TELUS Solutions d'affaires offre des capacités technologiques de pointe, ce qui comprend non seulement notre technologie 5G et la connectivité du réseau PureFibre de premier plan, mais la collaboration, la sécurité, l'Internet des objets (IdO), l'analyse de données et les solutions de soins virtuels qui stimulent la croissance et la distinction des entreprises.

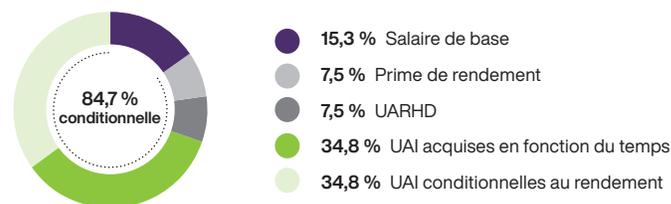
**Résultats clés de 2022**

- Dans le secteur interentreprises, stimulation de produits consolidés positifs, contribution au BAIIA ajusté et croissance des flux de trésorerie en 2022 en concluant d'importants contrats et en renouvelant d'autres avec certaines des plus grandes marques canadiennes, tout en obtenant un taux de désabonnement et des résultats en matière de fidélisation inégalés.
- Création d'une entreprise d'IdO à neuf chiffres en aidant notamment son équipe à réaliser le déploiement des services Mission Critique de TELUS, une première au Canada, pour offrir des services 911 de prochaine génération. De plus, TELUS a été nommée fournisseur exclusif de connectivité 5G et d'IdO pour le Projet Arrow, le premier véhicule électrique entièrement canadien, une initiative menée par l'Association des fabricants de pièces d'automobile du Canada.
- Gestion de l'investissement de TELUS de plus de 2,5 millions de dollars pour appuyer la transformation numérique de plus de 300 petites entreprises canadiennes au moyen de l'initiative primée #AidonsNosPME grâce à la technologie, au financement et à la publicité. En 2022, TELUS a lancé **MarchésPME.ca**, une plateforme en ligne où d'incroyables boutiques et propriétaires affichent leurs produits et, par l'intermédiaire de cette plateforme, peuvent joindre directement de nouveaux clients et interagir avec eux gratuitement.
- Pour une deuxième année consécutive, le The Globe & Mail a couronné TELUS comme meilleure marque de télécommunications interentreprises au Canada et comme sixième sur 79 entreprises, tous secteurs confondus, soit une amélioration de deux places par rapport à 2021. En tant que seule entreprise de télécommunications dans les 10 premières places, TELUS figure parmi les sociétés technologiques mondiales de pointe, comme Microsoft, Google, Amazon, Shopify et Salesforce.

Rémunération (au 31 décembre)

	2022 (\$)	2021 (\$)	2020 (\$)
Salaire de base	637 500	581 250	525 000
Prime de rendement annuelle Espèces	313 013	299 344	227 810
UARHD	313 013	299 344	227 810
ILT – UAI	2 900 000	2 200 000	1 000 000
Rémunération directe totale	4 163 526	3 379 938	1 980 620
Variation par rapport à l'année précédente	23 %	71 %	6 %

Composition de la rémunération en 2022 (la somme des pourcentages pourrait ne pas totaliser 100 % en raison de l'arrondissement)

**Actionnariat**

Niveau requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2022)	Valeur totale	Multiple
3x le salaire de base	161 431	26,13 \$	4 218 192 \$	6,5x

Zainul Mawji**VPD et présidente, Solutions consommateurs**

En 2022, Zainul a dirigé l'équipe responsable de la conception et de la livraison de bout en bout des produits et des services de Solutions résidentielles de TELUS à titre de VPD et présidente, Solutions résidentielles et Expérience client. Son historique prouvé de toujours en faire plus pour nos clients a mené à l'expansion de son rôle au début de 2023 et elle est devenue VPD et présidente, Solutions consommateurs. Sous la direction de Zainul, la puissance combinée des équipes des solutions mobiles et résidentielles continuera de rehausser le service à la clientèle de premier plan de TELUS et de répondre à la demande en évolution pour une gamme complète de produits concurrentiels et intégrés.

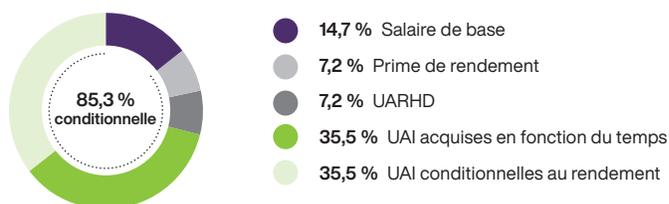
**Résultats clés de 2022**

- Supériorité par rapport aux concurrents en matière de satisfaction de la clientèle pour la 11^e année consécutive, ayant reçu le moins grand nombre de plaintes des clients parmi tous les fournisseurs de services nationaux selon le rapport annuel de la Commission des plaintes relatives aux services de télécom-télévision.
- Accélération de l'intensification de la vente de produits résidentiels à l'échelle nationale avec d'exceptionnelles ventes croisées au sein des abonnés aux services de sécurité, ajoutant ainsi plus de un million de nouvelles connexions clients pour l'ensemble de notre gamme de produits vedettes, soit les produits et services des solutions mobiles et résidentielles.
- Progression de notre réputation d'offrir des produits uniques et distinctifs sur le marché, y compris les ajouts faits à Protection numérique de TELUS, Accessoires de sécurité connectés, Wi-Fi Plus et la seule et unique offre groupée de diffusion en continu haut de gamme au Canada avec EnContinu+.
- Consolidation de notre position à titre d'entreprise de sécurité ayant la croissance la plus rapide en Amérique du Nord, avec l'ajout de 174 000 nouveaux clients aux services de sécurité en raison d'une forte croissance organique et d'acquisitions ciblées, comme les activités au Canada de Vivint Smart Home, terminant l'année avec près de un million de connexions aux services de sécurité.

Rémunération (au 31 décembre)

	2022 (\$)	2021 (\$)	2020 (\$)
Salaire de base	600 000	522 950	435 000
Prime de rendement annuelle Espèces	294 600	277 161	212 737
UARHD	294 600	277 161	212 737
ILT – UAI	2 900 000	1 800 000	1 100 000
Rémunération directe totale	4 089 200	2 877 272	1 960 474
Variation par rapport à l'année précédente	42 %	47 %	(1) %

Composition de la rémunération en 2022 (la somme des pourcentages pourrait ne pas totaliser 100 % en raison de l'arrondissement)

**Actionnariat**

Niveau requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2022)	Valeur totale	Multiple
3x le salaire de base	94 578	26,13 \$	2 471 323 \$	4,1x

Composition réelle de la rémunération en 2022 (pourcentage de la rémunération directe totale)

Composantes de la rémunération	Versée sous forme de	Chef de la direction ¹		Autres MHDV	
		Cible	Réelle en 2022 ²	Cible	Réelle en 2022 ²
Salaire de base (fixe)	Espèces	15,0 %	9,7 %	25,0 %	15,8 %
Prime de rendement (conditionnelle)	Espèces	9,0 %	6,6 %	12,5 %	7,7 %
Rémunération incitative à moyen terme (conditionnelle)	UARHD	9,0 %	6,6 %	12,5 %	7,7 %
Rémunération incitative à long terme (conditionnelle)	UAI	67,0 %	77,1 %	50,0 %	68,8 %

1 Compte tenu de son actionnariat considérable, Darren reçoit habituellement des espèces plutôt que des attributions d'UARHD.

2 La somme des pourcentages pourrait ne pas totaliser 100 % en raison de l'arrondissement.

Rémunération sous forme de salaire de base en 2022

Les salaires de base annuels des MHDV à la fin de l'exercice étaient les suivants :

Nom	Salaire de base en 2022 en fin d'exercice (\$)	Salaire de base en 2021 en fin d'exercice (\$)	Pourcentage de variation
Darren Entwistle	1 600 000	1 600 000	0
Doug French	750 000	700 000	7
Tony Geheran	750 000	700 000	7
Navin Arora	650 000	600 000	8
Zainul Mawji	600 000	600 000	0

En 2022, plusieurs MHDV de TELUS ont obtenu des augmentations de salaire au mérite et en raison des changements dans les niveaux de rémunération sur le marché tels que notés par Mercer pendant son analyse comparative de la rémunération de la haute direction de l'automne 2021. Ces augmentations ont pris effet le 1^{er} avril; les salaires de base ajustés versés au chef de la direction

et à l'EHD de TELUS se situaient dans une fourchette concurrentielle, soit au 50^e centile de notre groupe de référence canadien.

Pour plus de précisions, se reporter au *Tableau récapitulatif de la rémunération* à la page 108.

Rémunération conditionnelle réelle en 2022

Résultats et paramètres de rendement de la société en 2022

Notre carte de pointage de la société en 2022 a été approuvée au début de l'année de rendement au cours de la réunion de février de notre comité des personnes. Compte tenu de la nature dynamique de notre secteur et des défis auxquels nous faisons face chaque année, nous avons continué à faire évoluer notre carte de pointage de la société afin d'harmoniser efficacement le rendement de notre équipe avec les initiatives essentielles qui contribuent à notre réussite, tout en nous efforçant de faire en sorte que les paramètres de rendement sélectionnés tiennent compte des apports uniques de nos diverses unités d'affaires.

Pour notre carte de pointage de la société de 2022, nous avons augmenté nos engagements envers nos parties prenantes dans des secteurs d'activité clés en faisant ce qui suit :

- Nous avons ajouté un paramètre de diversité et d'inclusion à notre indice de socio-capitalisme; cet ajout consolide davantage notre leadership en matière de socio-capitalisme et notre dévouement envers la progression de notre culture inclusive
- Nous avons modifié notre paramètre de mobilisation des employés dans le but de mettre l'accent principalement sur les processus de travail; cette

modification fait progresser nos efforts assidus pour rehausser la mobilisation inégalée de notre équipe

- Nous avons combiné nos indices d'innovation technologique et d'expérience client en un seul indice de simplification; en canalisant les efforts de nos équipes des solutions d'affaires et consommateurs tout en tenant compte des gains d'efficacité pour l'ensemble de nos centres de contact client, ce changement met en évidence l'importance de brancher les clients au moyen de vastes réseaux fiables comme principal moteur de la fidélisation des clients.

Carte de pointage de 2022

Paramètres	Pondération	Objectifs de la société en 2022				Résultats de 2022	
		Seuil (0,5x)	Cible (1,0x)	Cible extrapolée (1,5x)	Cible extrapolée (2,0x)	Réels	Coefficient multiplicateur
Marque et culture TELUS (15 %)							
Aide au travail ¹	5 %	69 %	70 %	72 %	74 %	67 %	0,00
Indice de socio-capitalisme ^{2,3}	10 %	0,50	1,00	1,50	2,00	0,66	0,07
Clients d'abord (35 %)							
Indice des ajouts nets au nombre de clients ^{3,4}	35 %	0,50	1,00	1,50	2,00	1,11	0,39
Croissance rentable et efficacité (50 %)							
Flux de trésorerie simples ⁵ (en millions de dollars)	35 %	2 915 \$	2 990 \$	3 065 \$	3 140 \$	2 981 \$	0,33
Indice de simplification ³	15 %	0,50	1,00	1,50	2,00	0,86	0,13
Coefficient multiplicateur⁶							0,91

1 Mesure les réponses au sondage sur la mobilisation de TELUS cherchant à savoir si les processus de travail en place permettent aux employés d'avoir la meilleure productivité possible.

2 Mesure des paramètres clés relatifs au socio-capitalisme : programmes Connectés pour l'avenirSM, marque et réputation, réductions des gaz à effet de serre (GES) ainsi que diversité et inclusion.

3 Indices conçus à l'interne représentant divers points de référence et normes. Les objectifs de rendement relatifs à ces indices étant sensibles d'un point de vue de la concurrence, ils ne sont pas communiqués en détail.

4 Mesure la capacité de TELUS d'attirer et de fidéliser les clients.

5 Il s'agit d'une mesure non conforme aux PCGR qui n'a pas de signification normalisée prescrite par les IFRS de l'IASB et qui pourrait ne pas être comparable aux mesures semblables présentées par d'autres émetteurs. Pour plus de précisions sur les flux de trésorerie simples, veuillez vous reporter à l'annexe A à la page 123.

6 Comme les coefficients multiplicateurs sont arrondis, leur addition pourrait ne pas toujours donner 1,00.

L'atteinte des objectifs de rendement cible donne lieu à un coefficient multiplicateur de 1,00 dans l'ensemble de la carte de pointage de la société.

Le coefficient multiplicateur en 2022 était de 0,91. Ce coefficient reflète les réussites collectives dans le cadre de l'atteinte de résultats positifs dans l'ensemble de nos cibles en matière d'ajouts nets de clients et de production de flux de trésorerie.

Les paramètres sous-jacents compris dans un indice conçu à l'interne sont de nature opérationnelle et donc très sensibles du point de vue de la concurrence. Selon nous, la communication détaillée de ces paramètres nuirait à TELUS dans le secteur extrêmement concurrentiel dans lequel nous exerçons nos activités, ces paramètres comportant des renseignements relativement à nos plans financiers, opérationnels et de commercialisation actuels et futurs, lesquels seraient utiles pour nos concurrents. C'est pourquoi nous nous prévalons d'une dispense offerte par la législation en valeurs mobilières applicable pour nous soustraire à l'obligation de communiquer ces paramètres, car leur communication nuirait gravement aux intérêts de la société. Il est important de noter que ces paramètres ne représentent environ que six pour cent de la rémunération directe totale en 2022 du chef de la direction et des autres MHDV. En outre, les cibles établies pour ces

paramètres sont examinées par le comité des personnes pour garantir que des efforts considérables soient nécessaires pour les atteindre.

Notons que si un résultat de rendement, tel que mesuré par un indice, est inférieur au seuil établi, le non-versement de la rémunération conditionnelle se décide en fonction de la mesure individuelle à l'intérieur de l'indice et non de l'indice global (qui est un résultat mixte).

Les présidents du comité d'audit et du comité des personnes analysent les résultats de la carte de pointage de la société avant la tenue de leurs réunions trimestrielles de comité respectives et procèdent à un rapprochement, par intégration proportionnelle, des mesures de la carte de pointage par rapport aux résultats financiers trimestriels. Tout ajustement proposé aux résultats de cette carte de pointage à des fins de versement est soumis à cet examen. En ce qui concerne l'approbation des ajustements à la carte de pointage, le comité des personnes a suivi une approche qui tenait compte d'une évaluation raisonnable du rendement en 2022 et qui était équilibrée et équitable pour les employés, les résultats de cette carte de pointage ayant une incidence sur les primes de rendement annuelles de l'ensemble des employés.

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

Rendement personnel

Pour 2022, nous avons continué d'utiliser notre modèle DRGE pour évaluer le rendement personnel du chef de la direction. Le rendement à l'égard des objectifs et paramètres est évalué par le comité des personnes et le conseil et s'inscrit dans les catégories « rendement en cours d'atteinte », « bon rendement » et « rendement extraordinaire », comme il est illustré ci-après :

	Rendement en cours d'atteinte	Bon rendement	Rendement extraordinaire
Objectifs (ce que vous faites)	Se dirige vers l'atteinte des attentes rattachées au poste et des paramètres requis; perfectionnement personnel à prioriser et à poursuivre (ce qui peut comprendre un nouveau rôle ou niveau)	Répond constamment aux attentes rattachées au poste et à tous les paramètres requis (dans certains dossiers, peut dépasser les attentes); perfectionnement personnel proactif dans son rôle	Dépasse constamment les attentes rattachées au poste et les paramètres; perfectionnement personnel réussi au-delà du rôle actuel en offrant des résultats extraordinaires et supérieurs à ce qui était prévu
Valeurs (comment vous le faites)	Démontre un comportement conforme aux valeurs de TELUS dans certaines situations, alors qu'il doit faire l'objet d'améliorations dans d'autres situations	Démontre un comportement conforme à toutes les valeurs de TELUS dans toutes les situations et encourage les autres à faire de même	Constitue un exemple pour l'application des valeurs de TELUS et inspire les autres à faire de même; est considéré un modèle à suivre par les autres

Autres considérations stratégiques

Se reporter à la page 86 pour obtenir plus de précisions sur le processus que suit le comité des personnes pour obtenir les commentaires de chaque membre du conseil sur le rendement du chef de la direction.

Versements en 2022

Lorsqu'ils ont évalué le rendement personnel de Darren en 2022, le comité des personnes et le conseil ont tenu compte, outre les résultats de la société, de sa vision, de sa performance eu égard aux valeurs de TELUS en leadership, des orientations qu'il a prises et de l'esprit de décision qu'il a démontré pour :

- Inspirer les membres de la famille TELUS à faire plus de 1,44 million d'heures de bénévolat et à verser 125 millions de dollars en espèces, en contributions en nature, en temps et en programmes d'aide à des organismes caritatifs et communautaires
- Favoriser une culture de priorité du service à la clientèle qui a contribué à ce que TELUS soit en tête de peloton en matière de satisfaction de la clientèle pour la 11^e année consécutive, ayant reçu le moins grand nombre de plaintes des clients parmi tous les fournisseurs nationaux selon le rapport annuel de la Commission des plaintes relatives aux services de télécom-télévision
- Réaliser l'acquisition historique de LifeWorks et créer une plateforme de bout en bout axée sur le numérique dominante à l'échelle mondiale dans le domaine des soins de santé primaires et préventifs, de la santé mentale et du bien-être pour les employés qui offre une couverture à 68 millions de personnes partout dans le monde
- Conclure la construction accélérée de notre réseau à large bande pour connecter environ trois millions de locaux à notre réseau PureFibre de premier ordre et offrir une couverture à environ 83 pour cent des Canadiens grâce à notre réseau 5G de prochaine génération en 2022. Puisque notre migration cuivre à fibre optique est presque terminée, la mise hors service des éléments en cuivre aidera grandement à nos initiatives d'efficacité accrue et d'accroissement de la marge ainsi que d'aménagement et de monétisation des biens immobiliers
- Diriger TELUS en vue de l'obtention d'une reconnaissance constante et pluriannuelle pour ses réseaux à large bande de premier plan dans le monde en ce qui a trait à la vitesse, à la fiabilité, à l'expérience utilisateur et à l'étendue, selon des rapports de réseaux indépendants, ce qui prouve le leadership de TELUS lorsqu'il est question d'offrir aux clients le service le plus rapide et le plus fiable sur le réseau le plus vaste au Canada
- Contribuer à faire passer la valeur de la marque de TELUS de quelques centaines de millions de dollars à 10,1 milliards de dollars aujourd'hui et à être reconnue comme la marque de télécommunication ayant le plus de valeur au Canada par Brand Finance
- Obtenir des résultats d'exploitation et financiers qui font de nous des chefs de file du secteur et parmi nos concurrents à l'échelle mondiale, notamment les suivants :
 - Croissance de premier plan dans le secteur du nombre de clients, avec 1 043 000 nouveaux ajouts nets aux services mobiles et fixes, un record pour TELUS, ce qui est le reflet de notre exécution opérationnelle constamment exceptionnelle, de nos offres de produits groupés sans égales au sein des services mobiles et résidentiels, et de l'excellence de notre service à la clientèle sur nos réseaux de calibre mondial
 - Croissance de premier plan dans le secteur des produits d'exploitation, du BAIIA ajusté et des flux de trésorerie disponibles, qui ont augmenté de 8,6, de 9,5 et de 64 pour cent, respectivement; le bénéfice net et les entrées liées aux activités d'exploitation ont enregistré une hausse respective de 1,2 pour cent et de 9,6 pour cent
 - Leadership en matière de fidélisation de la clientèle, avec des taux de désabonnement pour les services de téléphone mobile, d'Internet PureFibre, de Télé OPTIK, de sécurité et de transmission de la voix inférieurs à un pour cent, ce qui constitue le meilleur résultat de l'industrie
 - Taux de désabonnement des services postpayés de téléphone mobile de 0,75 pour cent en 2022, soit une neuvième année consécutive sous la barre des un pour cent, un résultat inégalé dans le secteur
 - Progression de notre position de chef de file dans le secteur des soins de santé, avec 68 millions de personnes qui bénéficient de nos programmes de santé, la réalisation de 580 millions de transactions de santé numériques et l'accès à 4,5 millions de membres de nos solutions de soins virtuels
- Maintenir le bilan de TELUS dans l'atteinte d'un rendement pour les actionnaires de premier ordre à l'échelle mondiale; depuis le début de 2000 jusqu'au 31 décembre 2022, TELUS a généré un rendement total pour l'actionnaire de 634 pour cent, soit le double du rendement de 317 pour cent de l'indice composé S&P/TSX et 636 points de pourcentage de plus que le rendement de (2,5) pour cent de l'indice mondial services de télécommunications MSCI au cours de la même période. De plus, au cours des 10 et des 15 dernières années, TELUS a affiché un rendement supérieur en moyenne de 114 points de pourcentage à celui de la TSX
- Voir à la distribution de 1,9 milliard de dollars en dividendes déclarés en 2022 aux actionnaires, aux propriétaires d'organismes de placement collectif, aux pensionnés et aux investisseurs institutionnels. Depuis 2004, TELUS a versé 23 milliards de dollars à ses actionnaires, dont 18 milliards de dollars sous forme de dividendes et 5,2 milliards de dollars en rachat d'actions, soit environ 16 \$ par action.

Ces réalisations auront une incidence sur le rendement de la société en 2023 et par la suite.

La prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD de Darren ont chacune été calculées en fonction du rendement de la société par rapport aux cibles et du leadership très efficace de Darren. Le conseil a choisi de suivre la pratique du marché qui est d'évaluer les UARHD au moyen du prix au moment de l'attribution au lieu de faire comme par le passé. Cette décision reflète l'incroyable rendement de la société en 2022 à l'égard des paramètres

en matière de finance, d'exploitation et de capital social, malgré l'effet de facteurs externes incontrôlables sur l'industrie des télécommunications canadienne. L'utilisation des formules décrites à la page 84 a entraîné l'attribution à Darren d'une prime de rendement annuelle et d'une attribution d'UARHD d'une valeur de 1 082 880 \$ chacune, correspondant à 67 pour cent de son salaire de base annuel. Dans chaque cas, l'attribution cible était fixée à 60 pour cent.

	Coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société (pondération de 80 %) (en %)	Coefficient multiplicateur personnel (pondération de 20 %) (en %)	Prime attribuée sous forme de pourcentage du salaire de base en fin d'exercice	Attribution d'UARHD (versée en espèces) sous forme de pourcentage du salaire de base en fin d'exercice
Chef de la direction – rendement cible	100	100	60	60
Chef de la direction – résultats de rendement réels en 2022	91	200	67	62

Compte tenu de l'actionnariat considérable de Darren, le comité des personnes a recommandé au conseil de verser la valeur de ses UARHD en espèces plutôt que sous forme d'UARHD. Le conseil, à la lumière de cette recommandation, a attribué à Darren un paiement en espèces total de 2 165 760 \$ (composé de sa prime de rendement annuelle et d'espèces au lieu d'UARHD).

Conformément à notre approche de sommaire des talents, le conseil a déterminé que la valeur de rétention et le futur potentiel de Darren se situaient dans les catégories les plus élevées disponibles pour le chef de la direction. Compte tenu du leadership exceptionnel de Darren, le conseil lui a attribué des

ILT d'une valeur de 12 700 000 \$, dont 50 pour cent sous forme d'UAI acquises en fonction du temps et 50 pour cent sous forme d'UAI conditionnelles au rendement, sous réserve des critères liés au rendement présentés aux pages 87 et 88.

Le comité des personnes a comparé la rémunération totale de Darren avec la rémunération du MHDV qui vient au deuxième rang des rémunérations les plus élevées et a déterminé que la rémunération de Darren était raisonnable et concordait avec notre plan de relève, car elle contribue à nous assurer que les candidats potentiels pour la relève du chef de la direction occupent des fonctions suffisamment vastes et variées et font preuve d'un grand leadership.

Rémunération conditionnelle – Doug French, Tony Geheran, Navin Arora et Zainul Mawji

Rendement de l'unité d'affaires et rendement personnel

Comme il a été mentionné précédemment, 70 pour cent de la prime de rendement et de l'attribution d'UARHD d'un membre de l'EHD est fondée sur le rendement en fonction de la carte de pointage de la société, et la tranche restante de 30 pour cent est déterminée en fonction d'une combinaison de l'unité d'affaires et du rendement personnel.

La carte de pointage de chaque unité d'affaires comprend un vaste ensemble de paramètres conçus pour représenter la totalité des objectifs importants de l'unité d'affaires. Même si les paramètres varient considérablement d'une unité d'affaires à l'autre, ils sous-tendent tous les objectifs généraux de la société, puisqu'ils portent sur les mêmes catégories de rendement que dans la carte de pointage de la société, à savoir l'équipe TELUS, les clients d'abord et la croissance rentable et l'efficacité.

À l'instar de la carte de pointage de la société, les cibles de rendement dans les cartes de pointage des unités d'affaires sont généralement fixées pour les rendre de plus en plus exigeantes, de façon à repousser les limites et à favoriser une amélioration du rendement, d'une année à l'autre. De manière générale, la cible plancher de tout paramètre (donnant un coefficient multiplicateur de 0,5) doit être supérieure au résultat réel obtenu pour ce paramètre au cours de l'exercice précédent. La cible (donnant un coefficient multiplicateur de 1,0) de tout paramètre relatif au budget est généralement fixée à une valeur égale ou supérieure au nombre correspondant dans le budget de la société approuvé par le conseil.

Le tableau qui suit présente certains des paramètres clés par secteur de rendement pour chaque membre de l'EHD.

		Rendement de l'unité d'affaires						Rendement personnel
Nom	Unité d'affaires	Culture d'équipe et marque		Clients d'abord		Croissance rentable et efficacité		
		Pond.	Paramètre clé	Pond.	Paramètres clés	Pond.	Paramètres clés	
Doug French	Affaires corporatives et finances	10 %	Mobilisation et vocation sociale	40 %	<ul style="list-style-type: none"> Réduction des émissions de GES Indice de facilitation de partenariats¹ Indice de gouvernance¹ Indice des services d'approvisionnement¹ 	50 %	<ul style="list-style-type: none"> Flux de trésorerie simples Efficacité de l'intégration après l'acquisition Flux de trésorerie disponibles de TELUS² Optimisation de la structure de coûts 	
Tony Geheran	Excellence client des services technologiques	10 %	Mobilisation et vocation sociale	70 %	<ul style="list-style-type: none"> Transformation numérique Fiabilité et disponibilité essentielle Innovations technologiques 	20 %	<ul style="list-style-type: none"> Efficacités réalisées au chapitre des dépenses d'exploitation Indice de capital¹ 	Évaluation par le chef de la direction et le comité des personnes
Navin Arora	Solutions d'affaires	15 %	Mobilisation et vocation sociale	40 %	<ul style="list-style-type: none"> Mises en services nettes d'abonnés aux services mobiles Unités génératrices de produits (UGP) nettes des Solutions d'affaires Ajouts nets d'abonnés des appareils connectés 	45 %	<ul style="list-style-type: none"> Flux de trésorerie simples Pourcentage du libre-service Ventes en ligne BAIIA 	des objectifs, des valeurs et d'autres considérations stratégiques
Zainul Mawji	Solutions consommateurs	15 %	Mobilisation et vocation sociale	45 %	<ul style="list-style-type: none"> UGP nettes des solutions résidentielles Intensification et fiabilité des produits Expérience client 	40 %	<ul style="list-style-type: none"> BAIIA Valeur économique du client Pourcentage du libre-service 	

¹ Indices conçus à l'interne représentant divers points de référence et normes. Les cibles de rendement de ces indices étant sensibles du point de vue de la concurrence, elles ne sont pas communiquées en détail.

² Les flux de trésorerie disponibles sont une mesure relative à la gestion du capital. Pour obtenir plus de précisions, veuillez vous reporter à la rubrique 11.1 du rapport de gestion 2022 accessible sur le site de SEDAR au sedar.com.

Une fois le rendement de l'unité d'affaires évalué, le chef de la direction et le comité des personnes évaluent le rendement personnel de chaque membre de l'EHD. Conformément à l'approche adoptée pour le chef de la direction, le rendement personnel de chaque membre de l'EHD est mesuré en fonction de notre modèle DRGE et reflète les résultats obtenus en fonction d'objectifs (*ce que* vous faites), de valeurs (*comment* vous le faites) et d'autres considérations stratégiques. Le chef de la direction et le comité des personnes utilisent cette évaluation pour ajuster à la hausse ou à la baisse le résultat de l'unité d'affaires pour obtenir le versement total de prime de rendement calculé en fonction du rendement personnel et de l'unité d'affaires.

Versements en 2022

La prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD de chaque membre de la haute direction ont été calculées selon les formules décrites à la page 84. Comme pour Darren, les UARHD ont été évaluées au moyen du prix au moment de l'attribution au lieu de faire comme par le passé. Se fondant sur le rendement de la société, selon les résultats de la carte de pointage de la société, ainsi que sur le rendement personnel réel de chaque membre de la haute direction, le comité des personnes a approuvé les primes de rendement annuelles et les attributions d'UARHD indiquées ci-après. La prime de rendement annuelle moyenne et l'attribution d'UARHD pour l'EHD se sont élevées à 49 pour cent de leurs salaires de base, dans chaque cas comparativement à une attribution cible de 50 pour cent.

	Doug French VPD et chef des services financiers	Tony Geheran VPD et chef de l'exploitation	Navin Arora VPD et président, Solutions d'affaires	Zainul Mawji VPD et présidente, Solutions consommateurs
Rendement de la société (pondération)	70 %	70 %	70 %	70 %
Coefficient multiplicateur du rendement de la société	100 %	100 %	100 %	100 %
Rendement personnel / de l'unité d'affaires (pondération)	30 %	30 %	30 %	30 %
Coefficient multiplicateur du rendement personnel/ de l'unité d'affaires	110 %	110 %	115 %	115 %
Prime de rendement	356 582 \$	356 582 \$	313 013 \$	294 600 \$
en pourcentage du salaire de base (cible)	50	50	50	50
en pourcentage du salaire de base (réel)	48	48	49	49
Attribution d'UARHD	356 582 \$	356 582 \$	313 013 \$	294 600 \$
en pourcentage du salaire de base (cible)	50	50	50	50
en pourcentage du salaire de base (réel)	48	48	49	49
Résultat du sommaire des talents (positionnement de la RDT ¹)	Troisième quartile	75 ^e centile	Premier quartile	Premier quartile
Incitatifs à long terme ²	3 000 000 \$	3 000 000 \$	2 900 000 \$	2 900 000 \$
Pourcentage de la RDT ¹ par rapport aux indices conçus à l'interne de la carte de pointage de la société ³	6,7	6,7	6,3	6,1

1 La rémunération directe totale (RDT) comprend le salaire de base, la prime de rendement annuelle, les attributions d'UARHD et les incitatifs à long terme.

2 Composés à 50 pour cent d'UAI acquises en fonction du temps et à 50 pour cent d'UAI conditionnelles au rendement.

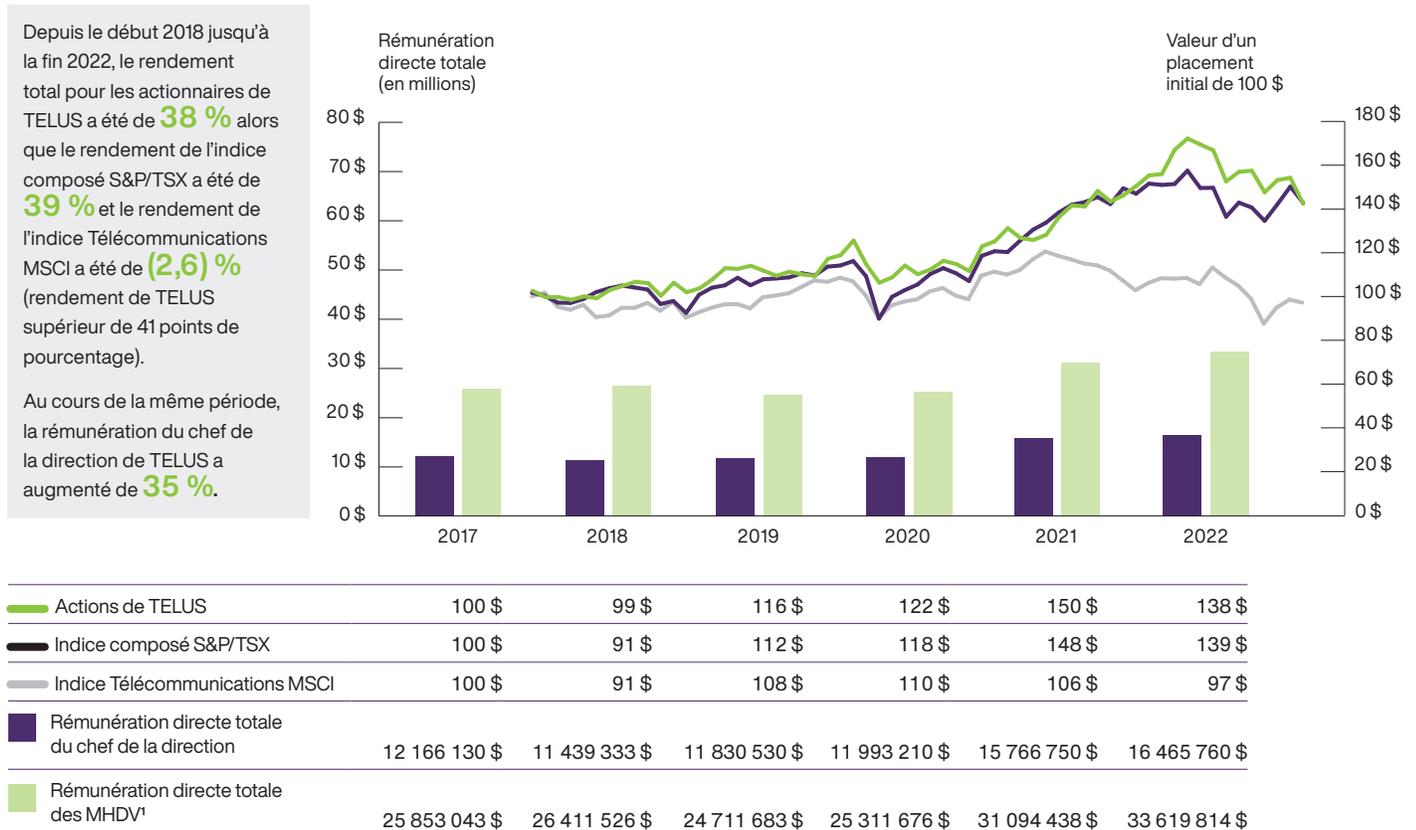
3 Les indices conçus à l'interne reflètent environ 60 pour cent de la carte de pointage de la société pour 2022.

Graphique du rendement et rémunération des MHDV

Le graphique suivant compare le rendement du cours de l'action de TELUS au rendement du marché boursier canadien (indice composé S&P/TSX) et à un indice de référence du secteur (indice mondial services de télécommunications MSCI ou indice Télécommunications MSCI) du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2022 par rapport à la rémunération totale accordée à notre chef de la direction et à nos MHDV pour les cinq dernières années se terminant en 2022. L'indice Télécommunications MSCI est composé de 34 titres de sociétés de services de télécommunications de 18 pays où les marchés sont développés.

À des fins de comparaison, nous avons posé les hypothèses suivantes :

- Un placement initial de 100 \$ dans les actions de TELUS et les indices boursiers le 31 décembre 2017, les dividendes étant réinvestis au cours de la période
- La rémunération totale du chef de la direction et des MHDV de TELUS reflète les montants présentés dans le *Tableau récapitulatif de la rémunération*.



¹ Comprend le chef de la direction, le chef des services financiers et les trois MHDV les mieux rémunérés, tels qu'ils sont communiqués dans la circulaire d'information de chaque année.

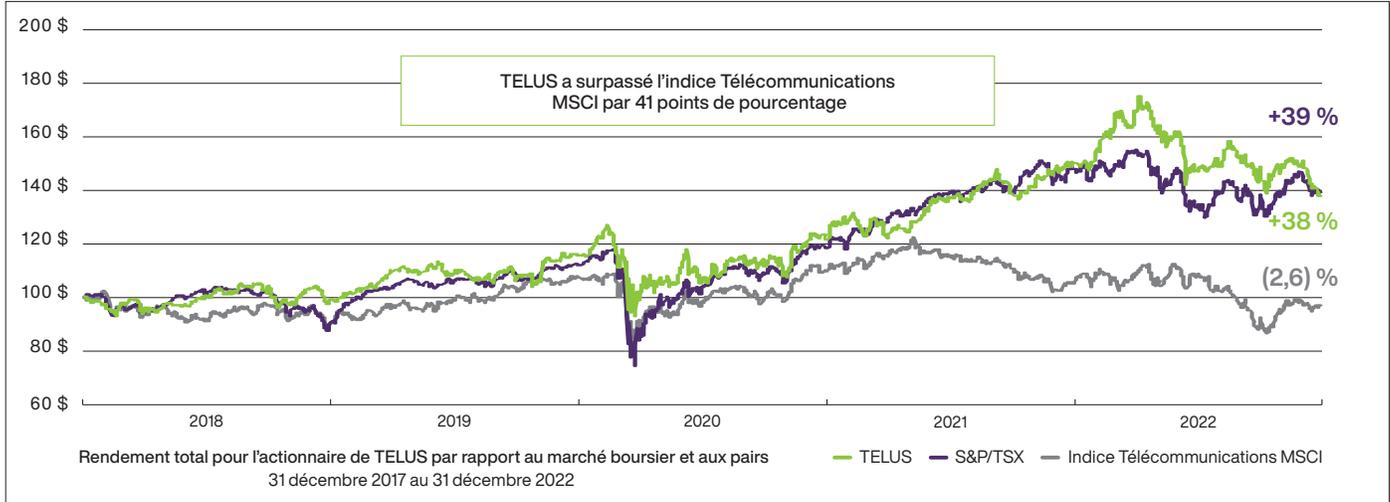
Comme il est indiqué ci-dessus et aux pages 104 et 105, le rendement des actions de TELUS a généralement suivi celui de l'indice composé S&P/TSX et a fortement surpassé celui de l'indice Télécommunications MSCI.

- Du 31 décembre 2017 au 31 décembre 2022, le rendement total pour l'actionnaire de TELUS sur cinq ans s'est élevé à 38 pour cent, comparativement à un rendement de 39 pour cent dans le cas de l'indice composé S&P/TSX et à un rendement de (2,6) pour cent pour l'indice Télécommunications MSCI
- Au cours de la même période, la rémunération directe totale du chef de la direction de TELUS a augmenté de 35 pour cent et la rémunération directe totale des cinq principaux MHDV a augmenté de 30 pour cent.

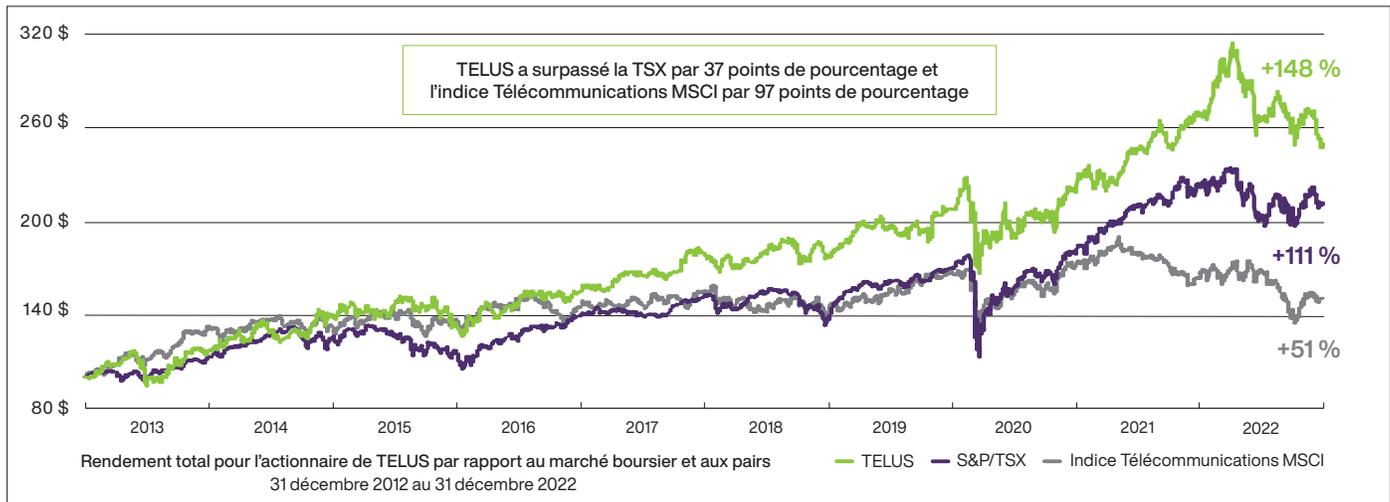
Rendement total pour l'actionnaire de TELUS en date du 31 décembre 2022

Les graphiques suivants comparent le rendement total pour l'actionnaire cumulatif des actions de TELUS au cours de diverses périodes avec le rendement total cumulatif de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice Télécommunications MSCI. Ces taux de rendement illustrent l'hypothèse d'un placement initial de 100 \$ et du réinvestissement des dividendes, avec ajustements pour tenir compte des fractionnements d'actions de TELUS à raison de deux pour une qui ont pris effet le 16 avril 2013 et le 17 mars 2020.

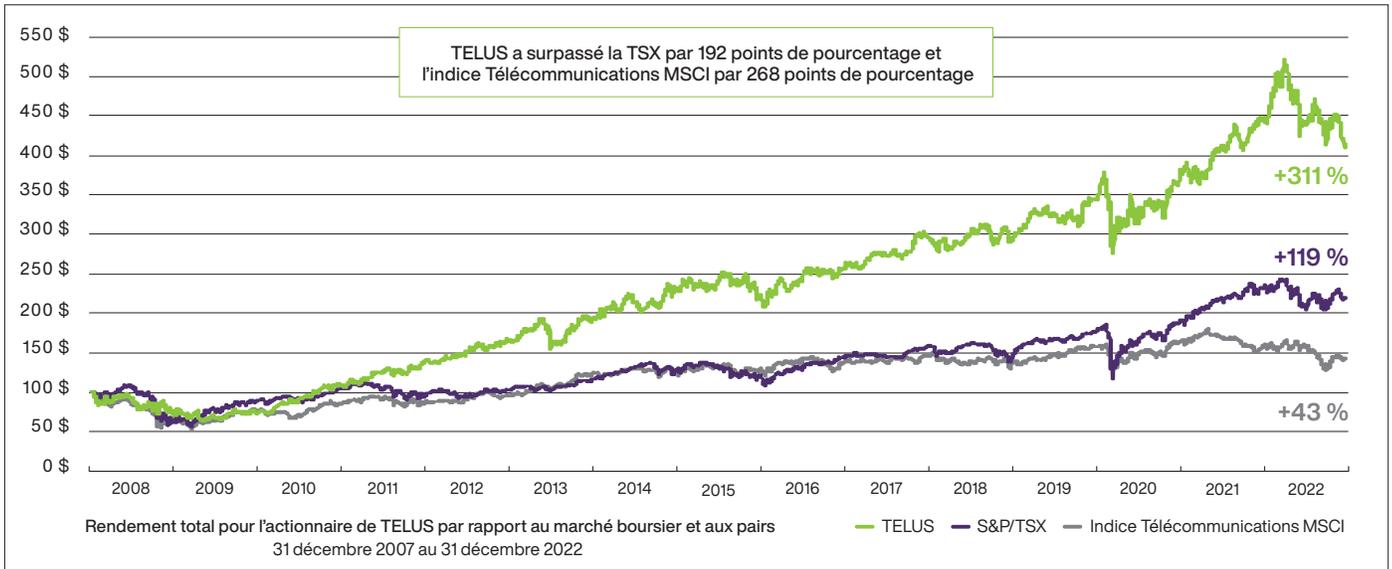
Rendement sur cinq ans



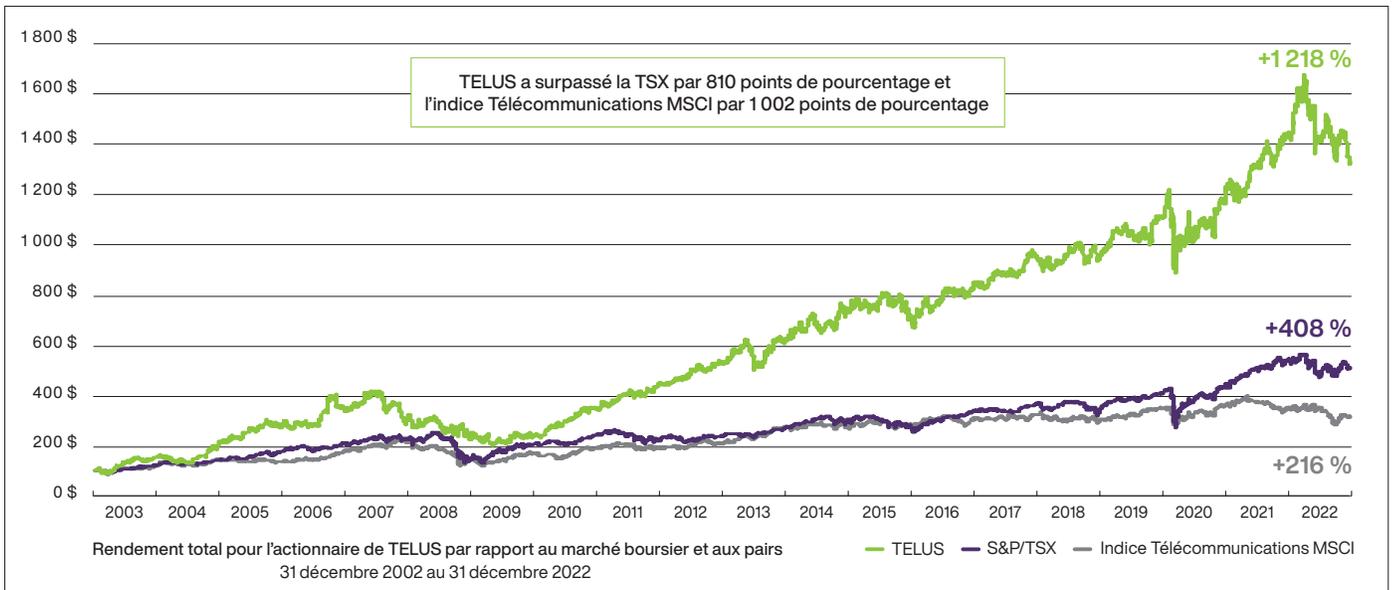
Rendement sur dix ans



Rendement sur 15 ans



Rendement sur 20 ans



Depuis 2000, TELUS a obtenu un rendement supérieur en moyenne de 71 points de pourcentage par rapport à un concurrent occupant le deuxième rang parmi les meilleures entreprises de télécommunications de chaque pays compris dans l'indice Télécommunications MSCI :

	Rang de TELUS parmi l'ensemble des entreprises de télécommunications titulaires	Avance dans les points de pourcentage par rapport à l'entreprise occupant le 2 ^e rang
2000 à 2004	#1	+15
2000 à 2005	#1	+56
2000 à 2006	#1	+60
2000 à 2007	#1	+10
2000 à 2008	#1	+30
2000 à 2009	#3	-
2000 à 2010	#1	+18
2000 à 2011	#1	+33
2000 à 2012	#1	+64
2000 à 2013	#1	+83
2000 à 2014	#1	+43
2000 à 2015	#2	-
2000 à 2016	#1	+1
2000 à 2017	#1	+97
2000 à 2018	#1	+118
2000 à 2019	#1	+132
2000 à 2020	#1	+170
2000 à 2021	#1	+169
2000 à 2022	#1	+101

Politique de récupération

Le 1^{er} janvier 2013, TELUS s'est dotée d'une politique de récupération qui lui permet de récupérer ou d'annuler une rémunération incitative ou différée versée à un membre de la haute direction dans les circonstances suivantes :

1. Une déclaration fautive ou trompeuse ou une erreur importante ont donné lieu à un retraitement des états financiers de TELUS
2. Un membre de la haute direction aurait reçu une rémunération incitative inférieure si elle avait été établie en fonction des résultats financiers retraités, et
3. L'inconduite du membre de la haute direction (comme la fraude, la malhonnêteté, la négligence volontaire ou une violation importante d'exigences prévues par la loi) a contribué à l'obligation de retraiter les états financiers.

Dans les circonstances décrites ci-dessus, le conseil peut annuler une partie ou la totalité de la rémunération suivante payée ou accordée à un membre de la haute direction à l'égard de l'exercice pour lequel les états financiers doivent être retraités ou exiger son remboursement à TELUS :

- la prime de rendement annuelle
- les options non acquises, les UARHD et les UAI
- les options acquises mais non exercées
- tout paiement en espèces et les actions reçus à l'exercice ou au rachat d'options, d'UARHD et d'UAI.

Le conseil peut chercher à récupérer cette rémunération si le retraitement des états financiers a lieu dans les 36 mois de la date initiale du dépôt des états financiers audités auprès des commissions des valeurs mobilières provinciales pertinentes.

Jusqu'à présent, TELUS n'a pas eu à récupérer de la rémunération aux termes de cette politique. De plus, TELUS n'a jamais auparavant été aux prises avec une situation où il aurait fallu récupérer la rémunération ou la rajuster si une politique de récupération avait été en place.

Exigence concernant l'actionnariat

L'exigence concernant l'actionnariat des membres de notre haute direction est en vigueur depuis plus d'une décennie, ce qui témoigne encore une fois de nos principes de rémunération visant à harmoniser les intérêts des membres de notre haute direction avec ceux de nos actionnaires.

Les membres de notre haute direction doivent détenir, directement ou indirectement, en propriété véritable une valeur équivalente en dollars sous forme d'actions de TELUS, selon les cibles qui correspondent à leur poste. Il s'agit d'une exigence plus rigoureuse que la pratique habituelle du marché, étant donné que nous n'incluons pas la valeur des options, des UARHD ni des UAI en cours lorsqu'il s'agit d'établir si l'exigence concernant l'actionnariat a été respectée. De notre avis, un membre de la haute direction qui achète des actions au moyen de ses propres fonds démontre de façon manifeste son engagement envers TELUS et notre succès futur.

Le tableau suivant résume les exigences concernant l'actionnariat pour le chef de la direction et l'EHD de TELUS :

	Lignes directrices concernant l'actionnariat (excluant les options, les UARHD et les UAI)
Chef de la direction	7 fois le salaire de base annuel, à atteindre dans les cinq ans de l'embauche ou de la promotion
EHD	3 fois le salaire de base annuel, à atteindre dans les cinq ans de l'embauche ou de la promotion

Nous exigeons que les membres de la haute direction qui ne satisfont pas à l'exigence concernant l'actionnariat reçoivent 50 pour cent de leur rémunération participative nette acquise (après impôt) sous forme d'actions plutôt qu'en espèces, à moins d'utiliser un autre moyen pour respecter cette exigence.

En outre, un membre de la haute direction doit conserver, un an après son départ, un nombre d'actions correspondant au nombre requis par l'exigence concernant l'actionnariat.

Pour harmoniser davantage la rémunération avec les intérêts des actionnaires, nous encourageons nos directeurs principaux d'un niveau inférieur à la haute direction (les employés aux postes de premier vice-président, de vice-président et de directeur) à s'engager à atteindre les cibles d'actionnariat suivantes :

	Lignes directrices concernant l'actionnariat (excluant les options, les UARD et les UAI)
Premiers vice-présidents	0,75 fois le salaire de base annuel, à atteindre dans les quatre ans de l'embauche ou de la promotion
Vice-présidents	0,50 fois le salaire de base annuel, à atteindre dans les quatre ans de l'embauche ou de la promotion
Directeurs	0,25 fois le salaire de base annuel, à atteindre dans les cinq ans de l'embauche ou de la promotion

En contrepartie de leur participation volontaire, les directeurs sont admissibles aux attributions annuelles d'incitatifs à moyen terme appelées unités d'actions liées au rendement de la direction (UARD). Les attributions d'UARD sont fondées sur les montants cibles annuels fixés par le chef de la direction pour chaque niveau de poste. En 2022, ces cibles annuelles se sont échelonnées entre 10 000 \$, dans le cas de directeurs, et 50 000 \$, dans le cas de premiers vice-présidents. Les attributions réelles sont ajustées à la hausse ou à la baisse par rapport à leur cible en fonction des coefficients multiplicateurs du rendement de la société, du rendement des unités d'affaires et du rendement personnel pour l'année de référence, de la même manière

que les primes de rendement annuelles sont ajustées. Ainsi, les attributions d'UARD réelles peuvent s'échelonner entre zéro (dans le cas d'un rendement inférieur à la norme) et 200 pour cent de la cible (dans le cas d'un rendement exceptionnel), avec une moyenne d'environ 100 pour cent.

Les UARD sont attribuées selon le plan UAR et sont similaires aux UARHD, sauf qu'elles ne sont pas réduites en cas de baisse du cours de l'action durant l'année de référence. Le tiers des UARD est acquis chaque année sur une période légèrement inférieure à trois ans. Si les directeurs n'atteignent pas les cibles d'actionnariat dans les délais requis ou s'ils ne les maintiennent pas, ils ne sont pas admissibles aux attributions d'UARD.

Sommaire des avoirs en actions et du total des actions de la haute direction

Le tableau suivant dresse la liste du nombre et de la valeur des actions et du total des avoirs en capitaux propres (actions, UARHD et UAI, mais exception faite des options) que détenait chacun des MHDV au 31 décembre 2022. Il présente aussi un résumé du total des avoirs de chacun par rapport à son salaire de base en fin d'exercice annualisé relativement aux exigences concernant l'actionnariat.

Nom	Salaire de base à la fin de 2022 (\$)	Total des actions	Valeur des actions ¹ (\$)	Valeur des avoirs en actions en tant que multiple du salaire de base ²	Total des UARHD/UAI	Valeur des UARHD/UAI ¹ (\$)	Total des capitaux propres (actions/UARHD/UAI)	Valeur du total des capitaux propres ¹ (\$)	Valeur du total des capitaux propres en tant que multiple du salaire de base
Darren Entwistle	1 600 000	402 376	10 514 085	6,6	915 710	23 927 502	1 318 086	34 441 587	21,5
Doug French	750 000	100 412	2 623 766	3,5	227 300	5 939 349	327 712	8 563 115	11,4
Tony Geheran	750 000	160 730	4 199 875	5,6	227 106	5 934 280	387 836	10 134 155	13,5
Navin Arora	650 000	161 431	4 218 192	6,5	199 290	5 207 448	360 721	9 425 640	14,5
Zainul Mawji	600 000	94 578	2 471 323	4,1	188 288	4 919 965	282 866	7 391 289	12,3

1 Le 31 décembre 2022, le cours de clôture des actions de TELUS à la TSX s'élevait à 26,13 \$.

2 Excluant les UARHD et les UAI, selon les exigences de TELUS.

L'actionnariat de Darren à la fin de 2022 correspondait à 6,6 fois son salaire, ce qui est en deçà de sa cible de 7,0 fois; toutefois, une mise à jour de l'actionnariat et la fluctuation des cours au début de 2023 font en sorte que Darren atteint son actionnariat cible. Les quatre autres MHDV continuent de satisfaire à l'exigence concernant l'actionnariat en 2022.

Nous soulignons que nos exigences d'actionnariat posent un plus grand défi que les normes du marché en ce sens qu'elles ne tiennent compte que de la valeur des actions de TELUS (par opposition au fait de tenir également compte de la valeur des options, des UARHD et des UAI en cours).

Conclusion

Le comité des personnes est d'avis que le programme de la rémunération dans son ensemble est efficace pour attirer et retenir des membres de la haute direction et leur offrir l'orientation et la motivation nécessaires pour qu'ils contribuent de façon importante à la réussite future de TELUS et ainsi accroître la valeur pour ses actionnaires. Nous croyons aussi que la structure de notre programme de rémunération de la haute direction favorise une prise de risques adéquate.

Rapport signé par les membres du comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération



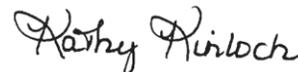
Mary Jo Haddad (présidente)



Ray Chan



Hazel Claxton



Kathy Kinloch



Christine Magee



John Manley



Marc Parent

Survol de la rémunération de la haute direction

Tableau récapitulatif de la rémunération

(\$)	Exercice	Salaire	Attributions fondées sur des actions ^{1,2,3}	Rémunération aux termes d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres			Valeur du régime de retraite	Autre rémunération ^{4,5}	Rémunération totale
				Attributions fondées sur des options	Plans incitatifs annuels	Plans incitatifs à long terme			
Darren Entwistle Président et chef de la direction	2022	1 600 000	13 782 880 ⁶	-	1 082 880	-	874 000	146 565	17 486 325
	2021	1 543 750	13 111 500 ⁶	-	1 111 500	-	3 916 000 ⁷	140 133	19 822 883
	2020	1 031 250 ⁸	10 105 980 ⁶	-	855 980	-	1 167 000	126 763	13 286 973
Doug French Vice-président à la direction (VPD) et chef des services financiers	2022	737 500	3 356 582	-	356 582	-	878 000	285 227 ⁹	5 613 891
	2021	687 500	3 159 219	-	359 219	-	678 000 ⁷	253 500 ⁹	5 137 438
	2020	637 500	2 685 866	-	285 866	-	282 000	14 173	3 905 405
Tony Geheran VPD et chef de l'exploitation	2022	737 500	3 356 582	-	356 582	-	1 016 000	297 223 ⁹	5 763 887
	2021	675 000	3 157 750	-	357 750	-	1 152 000 ⁷	274 664 ⁹	5 617 164
	2020	587 500	2 674 577	-	274 577	-	373 000	16 763	3 926 417
Navin Arora VPD et président, Solutions d'affaires	2022	637 500	3 213 013	-	313 013	-	1 009 000	60 929	5 233 455
	2021	581 250	2 499 344	-	299 344	-	2 593 000 ⁷	56 808	6 029 746
	2020	525 000	1 227 810	-	227 810	-	3 020 000 ⁷	21 220	5 021 840
Zainul Mawji VPD et présidente, Solutions consommateurs	2022	600 000	3 194 600	-	294 600	-	1 286 000	59 675	5 434 875
	2021	522 950	2 077 161	-	277 161	-	3 829 000 ⁷	54 824	6 761 096
	2020	435 000	1 312 737	-	212 737	-	1 341 000 ⁷	19 569	3 321 043

1 La valeur des attributions fondées sur des actions comprend les unités d'actions liées au rendement de la haute direction (UARHD) et les unités d'actions incessibles (UAI).

2 Les UARHD ont été attribuées le 24 février 2023 selon une valeur de 27,42 \$ l'unité, ce qui correspond à la juste valeur comptable.

3 Le nombre d'UAI établi correspond au montant en dollars accordé divisé par le cours moyen pondéré des actions à la Bourse de Toronto (TSX) pendant les cinq jours de bourse précédant le 25 février 2022. Ces UAI ont été attribuées le 25 février 2022 selon une valeur de 31,88 \$ l'unité. Ce montant correspond à la juste valeur comptable des UAI acquises en fonction du temps (ce qui représente 50 pour cent de la valeur d'attribution totale des UAI) et des UAI conditionnelles au rendement en fonction de la tranche du total des connexions clients (TCC) (ce qui représentait 12,5 pour cent de la valeur d'attribution totale des UAI), en supposant un coefficient multiplicateur égal à la cible. La juste valeur comptable de la tranche des UAI conditionnelles au rendement fondées sur le rendement total pour l'actionnaire (RTA) relatif (ce qui représente 37,5 pour cent de la valeur d'attribution totale des UAI) correspondait à une estimation tenant compte d'un paiement variable, établie en ayant recours à la méthode Monte-Carlo.

4 La catégorie Autre rémunération comprend les avantages indirects. Les avantages indirects de Darren comprennent une indemnité pour véhicule de 40 800 \$ et une couverture médicale améliorée pour sa famille de 39 000 \$.

5 La catégorie Autre rémunération comprend les cotisations de l'employeur prévues au Régime d'actionariat des employés et des concessions de télécommunications (y compris les montants majorés aux fins des taxes applicables).

6 Compte tenu de son actionariat considérable, Darren reçoit habituellement des espèces plutôt que des attributions d'UARHD.

7 En raison d'augmentations des salaires fondées sur le marché qui étaient supérieures aux années précédentes, tous les membres de la haute direction visés (MHDV) ont connu une importante variation attribuable à des éléments rémunérateurs dans la valeur de leur régime de retraite en 2021, alors que Navin et Zainul ont également connu une importante variation attribuable à des éléments rémunérateurs dans la valeur de leur régime de retraite en 2020. Comme le régime de retraite à prestations déterminées de TELUS prévoit des prestations annuelles fondées sur les gains des membres au moment de la retraite, ces salaires plus élevés ont eu une incidence sur le calcul des gains moyens de fin de carrière en comparaison aux estimations de l'exercice antérieur.

8 Le salaire de base annuel de Darren en 2020 était de 1 375 000 \$; en 2020, Darren a décidé de renoncer à 25 pour cent de son salaire et le montant de cette renonciation a été donné afin de soutenir les travailleurs essentiels de première ligne en santé pendant la COVID-19 ainsi que les hôpitaux et les centres de santé communautaires et de soutenir les initiatives critiques de recherche sur la COVID-19.

9 La catégorie Autre rémunération comprend les UAI attribuées à Doug et à Tony à titre de membres du conseil de TELUS International.

Attributions au titre des plans incitatifs

Le tableau suivant récapitule toutes les attributions fondées sur des actions en cours qui sont détenues par chacun des MHDV au 31 décembre 2022. Nous soulignons qu'aucun des MHDV ne détient d'options depuis 2014.

Attributions fondées sur des actions ¹			
Nom	Nombre d'actions ou d'unités d'actions non acquises	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions non acquises ² (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions acquises non payées ou distribuées (\$)
Darren Entwistle	915 710	23 927 502	-
Doug French	227 300	5 939 349	-
Tony Geheran	227 106	5 934 280	-
Navin Arora	199 290	5 207 448	-
Zainul Mawji	188 288	4 919 965	-

1 Comprend les dividendes réinvestis ou les équivalents de dividende.

2 La valeur marchande ou de paiement tient compte de l'hypothèse que les attributions fondées sur des actions en cours (y compris les UAI conditionnelles au rendement, qui sont réputées avoir un facteur de rendement de 100 pour cent) sont acquises au 31 décembre 2022 à un prix de 26,13 \$, soit le cours de clôture des actions à la TSX le 31 décembre 2022.

Le tableau suivant récapitule la valeur de toutes les attributions fondées sur des actions acquises ou gagnées par chacun des MHDV durant l'exercice 2022.

Les modalités de toutes les attributions en vertu d'un plan aux termes duquel des attributions fondées sur des actions sont accordées ou acquises sont décrites aux pages 120 à 122.

Nom	Attributions fondées sur des actions – valeur acquise durant l'exercice ¹ (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée durant l'exercice (\$)
Darren Entwistle	16 373 082	1 082 880
Doug French	4 590 705	356 582
Tony Geheran	4 585 535	356 582
Navin Arora	2 195 847	313 013
Zainul Mawji	2 137 751	294 600

1 Les montants tiennent compte de la dernière tranche d'un tiers des UARHD et des UARD attribuées en 2020, de la deuxième tranche d'un tiers des UARHD attribuées en 2021, de la première tranche d'un tiers des UARHD attribuées en 2022, et des UAI attribuées en 2020, lesquelles ont toutes été acquises le 20 novembre 2022 au prix de 29,07 \$.

Calcul du versement des UAI en 2020

Les UAI conditionnelles au rendement qui ont été attribuées en février 2020 ont été acquises le 20 novembre 2022. Le tableau suivant présente un résumé des résultats de TELUS et des facteurs de versement correspondants de ces UAI.

Paramètre	Résultat (au 30 septembre 2022)	Facteur de versement
Rendement total pour l'actionnaire relatif (RTA) (pondération de 75 %)	Le RTA de TELUS était au 87 ^e centile comparativement au groupe de référence	190,0 %
Total des connexions clients ¹ (TCC) (pondération de 25 %)	Le TCC de TELUS était composé de : <ul style="list-style-type: none"> Rendement de 2020 (33 %) : facteur de versement de 142,0 % Rendement de 2021 (33 %) : facteur de versement de 137,1 % Rendement de 2022 (33 %) : facteur de versement de 108,4 % 	129,2 %
Facteur de versement global		174,8 %

1 À compter de 2019, le TCC tient également compte de certaines connexions de l'indice des ajouts nets de la carte de pointage de la société.

Avantages sociaux et indirects

Comme il est mentionné à la page 83, TELUS offre aux membres de sa haute direction un régime d'avantages concurrentiel comprenant des assurances maladie et dentaire, une assurance vie, une assurance contre les accidents et les maladies graves, des assurances invalidité à court terme et à long terme, et des comptes de frais pour soins de santé. De plus, nous offrons à tous nos employés la possibilité d'acheter des actions de TELUS au moyen de retenues sur salaire régulières, avec cotisations de l'employeur à hauteur de 35 pour cent dans le cas des membres de la haute direction jusqu'à concurrence de 6 pour cent du salaire de base tel que le prévoit le Régime d'actionnariat des employés. Tous les frais connexes devant être déclarés à l'égard des MHDV figurent dans le *Tableau récapitulatif de la rémunération* à la page 108.

Nous disposons de plusieurs politiques concernant les avantages indirects, que le comité des personnes examine régulièrement afin de s'assurer que ceux-ci demeurent appropriés et respectent les pratiques sur le marché. Les avantages indirects que nous offrons aux membres de la haute direction comprennent, par exemple, un régime de soins de santé qui leur est réservé, un compte d'avantages indirects flexibles ayant trait aux conseils en matière de finances et de retraite, une indemnité pour véhicule et des services de télécommunications pour la résidence (tant à usage personnel que professionnel). Nous soulignons que nos MHDV se servent des avantages indirects de façon limitée.

Régimes de retraite de TELUS

Prestations du régime de retraite de TELUS

Les MHDV participent au programme de retraite à prestations déterminées de TELUS. Ce programme comporte un régime de retraite agréé contributif à prestations déterminées et le régime de retraite complémentaire (RRC) qui prévoit des prestations de retraite complémentaires pour les membres de la haute direction participants en sus du revenu qu'ils tirent des régimes de retraite agréés.

Le RRC complète le régime de retraite agréé en procurant une prestation totale à la retraite qui correspond à deux pour cent de la rémunération

moyenne ouvrant droit à pension du membre de la haute direction au cours des trois années consécutives durant lesquelles la rémunération a été la plus élevée, multipliée par le nombre total d'années décomptées (jusqu'à concurrence de 35 années). Ainsi, le plafond des prestations s'établit à 70 pour cent de la rémunération moyenne ouvrant droit à pension. La rémunération ouvrant droit à pension prévue par le RRC correspond au salaire de base du MHDV majoré de la prime de rendement réelle du MHDV, versée en espèces et en UARHD, jusqu'à concurrence de 100 pour cent du salaire. Le RRC, comme la plupart des régimes non agréés de cette nature, n'est pas capitalisé.

Les prestations aux termes des régimes de retraite agréés et du RRC sont payables du vivant du membre qui participe à ces régimes, les prestations payables au conjoint survivant étant ramenées à 60 pour cent à la suite du décès du membre.

Aux fins du régime de retraite de TELUS, l'âge normal de la retraite est de 65 ans, mais le membre peut prendre une retraite anticipée dès l'âge de 55 ans s'il compte au moins 10 années décomptées. Les prestations de retraite ne sont pas réduites si le membre prend sa retraite à partir de l'âge de 60 ans et compte au moins 15 années de service, ou à partir de l'âge de 55 ans si son âge et ses années de service totalisent au moins 80 (à l'exclusion, dans chaque cas, des années supplémentaires décomptées attribuées, le cas échéant). Sinon, la prestation annuelle est réduite de 0,5 pour cent par mois à compter soit de l'âge de 60 ans, soit de l'âge auquel le membre aurait été admissible à des prestations non réduites, selon la première éventualité, puis réduite de nouveau soit de 0,25 pour cent pour chaque mois où les années de service du membre (à l'exclusion des années supplémentaires décomptées attribuées) totalisent moins de 15 ans, soit de 0,25 pour cent pour chaque mois entre l'âge du membre et 65 ans, selon le nombre de mois le moins élevé.

Certains MHDV ont également droit à des prestations dans le cadre de régimes de retraite agréés à cotisations déterminées et de régimes non agréés à cotisations déterminées.

Les tableaux suivants présentent un sommaire des prestations de retraite auxquelles les MHDV auraient droit.

Régimes à prestations déterminées

Nom	Nombre d'années décomptées	Prestations annuelles payables (\$)		Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$)	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées (\$)
		À la fin de l'exercice (c1)	À 65 ans (c2)				
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	
Darren Entwistle	27 années et 6 mois	1 657 000	1 938 000	31 791 000	874 000	(6 565 000)	26 100 000
Doug French	21 années	500 000	706 000	8 863 000	878 000	(1 159 000)	8 582 000
Tony Geheran	21 années et 3 mois	556 000	685 000	10 314 000	1 016 000	(2 293 000)	9 037 000
Navin Arora	24 années	542 000	790 000	11 100 000	1 009 000	(3 104 000)	9 005 000
Zainul Mawji	21 années et 4 mois	437 000	718 000	7 818 000	1 286 000	(2 847 000)	6 257 000

Régimes à cotisations déterminées

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
(a)	(b)	(c)	(d)
Doug French	825 000	0	736 000

Années de service ouvrant droit à pension supplémentaires décomptées

Le RRC permet à TELUS d'attribuer des années de service ouvrant droit à pension supplémentaires décomptées. Lorsque nous avons accordé des années supplémentaires décomptées, notre pratique est d'en limiter le nombre à cinq. Les années supplémentaires décomptées ne peuvent pas être prises en compte aux fins d'admissibilité à des prestations de retraite non réduites ou pour déterminer la réduction des prestations en vue d'une retraite anticipée et ne seront pas utilisées pour d'autres éléments non reliés à la retraite qui pourraient dépendre des années de service.

Notre contrat de travail conclu avec Darren prévoit l'accumulation de deux années décomptées aux termes du RRC pour chaque année complète de service durant la période indiquée dans le tableau ci-après.

MHDV	Période d'emploi
Darren Entwistle	Du 1 ^{er} septembre 2006 au 1 ^{er} septembre 2011

Les années supplémentaires décomptées accumulées au 31 décembre 2022 sont incluses dans la colonne (b) du tableau *Régimes à prestations déterminées* à la page 110.

Reconnaissance des services passés

Tony, Doug, Navin et Zainul sont des membres du RRC (avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2016 pour Tony; le 1^{er} janvier 2017 pour Doug; le 1^{er} avril 2021 pour Navin et le 1^{er} octobre 2021 pour Zainul). L'ancienneté auprès de TELUS de ces quatre membres de la haute direction a été reconnue aux termes du RRC et est incluse dans la colonne (b) du tableau *Régimes à prestations déterminées* à la page 110.

Obligation au titre des prestations accumulées

L'obligation au titre des prestations accumulées est calculée au moyen d'une méthode d'évaluation et d'hypothèses conformes aux derniers états financiers et est fondée sur des projections de rémunération ouvrant droit à pension

et d'années décomptées jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite la plus rapprochée. Les hypothèses économiques principales sont présentées à la note 15, Avantages du personnel futurs, des notes annexes des états financiers consolidés audités de 2022. Il est supposé que les taux de mortalité après la retraite correspondent à 80 pour cent des taux de la table de mortalité CPM-2014 concernant le secteur privé, avec des projections générationnelles établies au moyen de l'échelle d'amélioration CPM-B. Des taux de mortalité avant la retraite et des taux d'invalidité de zéro ont été retenus. Avant la retraite, des taux de retraits (congrédiements et démissions) prévus dans le RRC de 10 pour cent par année ont été retenus.

Variation de l'obligation au titre des prestations accumulées attribuable à des éléments rémunérateurs et non rémunérateurs

La variation de l'obligation au titre des prestations accumulées attribuable à des éléments rémunérateurs comprend le coût du service des prestations de retraite, net des cotisations des employés, toute différence entre les revenus réels et estimatifs, et tout ajout d'un régime ou autre modification qui a un effet rétroactif.

La variation de l'obligation au titre des prestations accumulées attribuable à des éléments non rémunérateurs comprend trois parties :

- les intérêts sur l'obligation au titre des prestations accumulées
- la variation de l'obligation au titre des prestations accumulées attribuable à la modification des hypothèses
- les cotisations de l'employé pour l'exercice.

Prestations annuelles payables

La colonne (c1) du tableau *Régimes à prestations déterminées* à la page 110 indique le montant qui serait payable en fonction des années décomptées déclarées à la colonne (b) et des gains ouvrant droit à pension à la fin du dernier exercice. La prestation de retraite illustrée est payable à l'âge de 65 ans. La colonne (c2) indique le montant qui serait payable à 65 ans en fonction des années décomptées, si le MHDV travaille jusqu'à 65 ans, et des gains ouvrant droit à pension à la fin du dernier exercice.

Exemples de calcul de prestations de retraite

Le tableau suivant indique le total des prestations de retraite annuelles payables aux termes des régimes de retraite agréés et du RRC, dans l'hypothèse d'une retraite à l'âge de 65 ans ou plus.

Tableau du régime de retraite 2022

Rémunération (\$)	Années de service				
	10	15	20	25	30
500 000	100 000	150 000	200 000	250 000	300 000
600 000	120 000	180 000	240 000	300 000	360 000
700 000	140 000	210 000	280 000	350 000	420 000
800 000	160 000	240 000	320 000	400 000	480 000
900 000	180 000	270 000	360 000	450 000	540 000
1 000 000	200 000	300 000	400 000	500 000	600 000
1 100 000	220 000	330 000	440 000	550 000	660 000
1 200 000	240 000	360 000	480 000	600 000	720 000
1 300 000	260 000	390 000	520 000	650 000	780 000
1 400 000	280 000	420 000	560 000	700 000	840 000
1 500 000	300 000	450 000	600 000	750 000	900 000
1 600 000	320 000	480 000	640 000	800 000	960 000
1 700 000	340 000	510 000	680 000	850 000	1 020 000
1 800 000	360 000	540 000	720 000	900 000	1 080 000
1 900 000	380 000	570 000	760 000	950 000	1 140 000
2 000 000	400 000	600 000	800 000	1 000 000	1 200 000
2 100 000	420 000	630 000	840 000	1 050 000	1 260 000
2 200 000	440 000	660 000	880 000	1 100 000	1 320 000
2 300 000	460 000	690 000	920 000	1 150 000	1 380 000
2 400 000	480 000	720 000	960 000	1 200 000	1 440 000

- La rémunération visée par le RRC pour chacun des MHDV participants correspond à son salaire indiqué dans le *Tableau récapitulatif de la rémunération*, augmenté de la somme de la prime de rendement qui lui est payée et des incitatifs à moyen terme qui lui sont attribués, jusqu'à concurrence d'une valeur maximale globale égale au double de son salaire de base.
- Les prestations aux termes des régimes de retraite agréés et du RRC sont payables du vivant du membre, les prestations payables au conjoint survivant étant ramenées à 60 pour cent.
- À la retraite avant l'âge de 65 ans, mais avec moins de 15 ans de service, les prestations seront réduites.
- Les prestations indiquées ci-dessus ne sont pas réduites en raison de versements du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec.

Contrats de travail

Les contrats de travail que TELUS a conclus avec chacun des MHDV actifs sont à durée indéterminée. Outre la rémunération, les contrats portent sur les principales modalités suivantes (au 31 décembre 2022).

Avantages en cas de cessation d'emploi ou de changement de contrôle

L'emploi d'un membre de la haute direction peut prendre fin à la suite de la démission du membre de la haute direction; de son congédiement motivé par TELUS; de son congédiement non motivé par TELUS; de son départ à la retraite; ou de son invalidité ou de son décès.

Le tableau qui suit résume le traitement des composantes de notre programme de rémunération de la haute direction dans le cadre des divers scénarios de cessation d'emploi et d'un changement de contrôle et, s'il y a lieu, les avantages ou les versements supplémentaires accordés aux MHDV suivant une telle cessation d'emploi. Les droits figurent dans le contrat de travail de chaque MHDV et/ou dans les documents relatifs au plan d'unités d'actions liées au rendement (plan UAR) et au plan d'unités d'actions incessibles (plan UAI).

	Rémunération annuelle en espèces (indemnité de départ)		Incitatifs à moyen terme	Incitatifs à long terme	Avantages sociaux et accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension
	Salaires de base	Prime	UARHD et UARD	UAI ¹	
Démission	Cessation du salaire ²	Perdue	Les UARHD et UARD acquises sont payées dans les 60 jours; les UARHD et UARD non acquises sont immédiatement perdues	Les UAI acquises sont payées dans les 60 jours; les UAI non acquises sont immédiatement perdues	Cessation des avantages sociaux et de l'accumulation d'années de service ouvrant droit à pension
Congédiement motivé	Cessation du salaire	Perdue	Les UARHD et UARD acquises et non acquises sont immédiatement perdues	Les UAI acquises et non acquises sont immédiatement perdues	Cessation des avantages sociaux et de l'accumulation d'années de service ouvrant droit à pension
Congédiement non motivé	Droit à 18 mois de salaire (trois mois dans le cas du chef de la direction), payable dans les 30 jours du congédiement	Droit à 50 pour cent du salaire de base pour 18 mois au lieu de la prime de rendement annuelle (60 pour cent du salaire de base pour trois mois dans le cas du chef de la direction), payable dans les 30 jours du congédiement	Les UARHD et UARD acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours ³	Les UAI acquises sont payées dans les 60 jours; les UAI non acquises sont immédiatement perdues	Avantages sociaux fournis pendant 18 mois (trois mois pour le chef de la direction) ⁴ . Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension, sauf aux termes des régimes de retraite agréés
Départ à la retraite	Cessation du salaire	Droit à un montant égal à la tranche en espèces de la cible de prime de rendement calculée au prorata jusqu'à la date de la retraite (50 pour cent du salaire de base, 60 pour cent pour le chef de la direction)	Les UARHD et UARD acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours ³	Les UAI acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours; dans le cas des UAI conditionnelles au rendement, le paiement a lieu à la date d'évaluation initiale ³	Cessation des avantages sociaux et de l'accumulation d'années de service ouvrant droit à pension ⁵
Invalidité	Droit au salaire de base pour une période de 18 mois (24 mois pour le chef de la direction) ainsi qu'à toute prime de rendement annuelle qui lui aurait été payable au cours de cette période, calculée au prorata pour toute période au cours de laquelle des prestations d'invalidité ou d'autre revenu d'emploi sont reçus		Les UARHD et UARD acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours ³	Les UAI acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours; dans le cas des UAI conditionnelles au rendement, le paiement a lieu à la date d'évaluation initiale ³	Cessation des avantages sociaux et de l'accumulation d'années de service ouvrant droit à pension ⁶
Décès	Cessation du salaire	Droit à un montant égal à la tranche en espèces de la prime de rendement cible calculée au prorata jusqu'à la date du décès (50 pour cent du salaire de base, 60 pour cent pour le chef de la direction)	Les UARHD et UARD acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours ³	Les UAI acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours; le versement est fixé à 100 pour cent de la cible pour les UAI conditionnelles au rendement ³	Cessation des avantages sociaux et de l'accumulation d'années de service ouvrant droit à pension ⁷
Changement de contrôle ⁸	Cessation du salaire	Perdue	Les UARHD non acquises sont acquises immédiatement	Les UAI non acquises sont acquises immédiatement	Cessation des avantages sociaux et de l'accumulation d'années de service ouvrant droit à pension

1 Seules les UAI sont indiquées comme incitatifs à long terme, car il n'y a actuellement aucun MHDV qui détient des options en cours.

2 Un membre de la haute direction est tenu de donner un préavis d'au moins trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut mettre fin à l'emploi du membre de la haute direction avant l'expiration de la période d'avis, auquel cas le membre de la haute direction a droit à son salaire de base calculé au prorata pour la période allant de la cessation de l'emploi par TELUS à la fin de la période d'avis.

3 En cas de congédiement non motivé ou de départ à la retraite, d'invalidité ou de décès le dernier jour de l'exercice ou après cette date, le membre de la haute direction a droit à un montant à l'égard de ses UARHD, de ses UARD et de ses UAI pour l'exercice en question.

4 Les avantages sociaux qui se poursuivent sont notamment les suivants : assurances santé et dentaire, reclassement externe, part de l'employeur de la cotisation au régime d'achat d'actions des employés (35 pour cent d'un maximum de six pour cent du salaire de base et de la prime de rendement annuelle), concession de télécommunications, avantages indirects flexibles, assurance médicale améliorée pour le membre de la haute direction et sa famille et utilisation d'un véhicule en location (indemnité pour automobile mensuelle dans le cas du chef de la direction).

5 Le membre de la direction aurait droit à ses prestations de retraite, le cas échéant, conformément aux modalités de son régime de retraite et des autres programmes ou politiques de TELUS qui lui sont applicables en tant qu'employé retraité et qui sont en vigueur au moment de son départ à la retraite.

6 Le membre de la haute direction aurait droit à des prestations d'invalidité, le cas échéant, conformément aux modalités des programmes ou des politiques de TELUS qui lui sont applicables et qui sont en vigueur au moment de la cessation de travail pour cause d'invalidité.

7 La succession du membre de la haute direction a droit à tout avantage qui lui est payable ou dû à compter de la date de son décès, conformément aux modalités de tout régime d'avantages ou de retraite applicable.

8 Aucun montant supplémentaire n'est payable uniquement en raison d'un changement de contrôle. Sauf dans le cas de Darren, les contrats de travail des MHDV ne contiennent aucune disposition concernant un changement de contrôle éventuel. Le contrat de Darren comporte une disposition de changement de contrôle à deux événements déclencheurs lui donnant droit à une indemnité de départ de 24 mois et de deux fois la tranche en espèces de sa prime de rendement annuelle cible en cas de congédiement non motivé ou de démission dans les deux ans suivant la date d'un changement de contrôle. Les options, UARHD et UAI non acquises peuvent, à l'appréciation du conseil, être acquises au moment d'un changement de contrôle. Si elles ne le sont pas, toutes les options, UARHD et UAI non acquises émises avant le changement de contrôle ou leurs titres de remplacement seront acquis immédiatement en cas de congédiement non motivé dans les deux années suivant le changement de contrôle (y compris les UAI conditionnelles au rendement, qui sont alors réputées avoir un facteur de rendement de 100 pour cent).

Changement de contrôle

Le plan d'options de la direction, le plan UAR et le plan UAI contiennent des dispositions concernant un changement de contrôle qui s'appliquent à tous les membres de l'équipe TELUS, dont les MHDV. Dans ces plans, un changement de contrôle est défini comme suit :

- l'acquisition, par une ou plusieurs personnes agissant de concert, de plus de 50 pour cent de la valeur des actifs consolidés de TELUS
- une offre publique d'achat en bonne et due forme visant les actions de TELUS
- l'acquisition, par une ou plusieurs personnes agissant de concert, de plus de 35 pour cent des actions de TELUS
- une restructuration, une restructuration du capital, une fusion, un arrangement, un transfert, une vente, un regroupement d'entreprises ou une autre opération semblable qui ferait en sorte que les actionnaires de TELUS avant l'opération détiendraient collectivement moins de 50 pour cent des titres avec droit de vote de l'entité prorogée
- une restructuration, une restructuration du capital, une fusion, un arrangement, un transfert, une vente, un regroupement d'entreprises ou une autre opération semblable à l'égard de laquelle le conseil adopte une résolution confirmant qu'un changement de contrôle s'est produit.

Confidentialité et non-concurrence

Le contrat de travail de chaque MHDV contient une interdiction de divulguer et d'utiliser de façon inappropriée des renseignements confidentiels, ainsi qu'une clause de non-concurrence d'une durée de un an suivant la date de cessation d'emploi, sauf celui de Darren, dont la clause de non-concurrence est d'une durée de deux ans suivant la date de cessation d'emploi.

Les paiements et les avantages décrits dans le tableau aux pages 112 et 113 sont fonction du respect par chaque MHDV des obligations après la fin de leur emploi prévues dans leur contrat de travail respectif, y compris le respect des dispositions en matière de confidentialité, qui n'ont pas de durée limitée. Une violation de ces dispositions contractuelles entraînera l'annulation immédiate de tout droit à une rémunération qui n'a pas encore été versée ou fournie aux termes de leur contrat de travail, sauf dans la mesure où cette rémunération doit être versée en vertu du Code canadien du travail.

Calcul des avantages en cas de cessation d'emploi

Conformément aux traitements de la rémunération dans le cadre des divers scénarios de cessation d'emploi présentées aux pages 112 et 113, le tableau qui suit présente les montants supplémentaires possibles qui pourraient être payables à chaque MHDV actif, en supposant une cessation d'emploi au 31 décembre 2022 (et en fonction d'un cours de clôture des actions de 26,13 \$). Les montants qui seraient réellement versés à un MHDV ne peuvent être calculés qu'au moment d'un événement de cessation d'emploi réelle et pourraient différer des montants indiqués dans le tableau ci-après.

(\$)	Rémunération annuelle en espèces		Incitatifs à moyen terme	Incitatifs à long terme	Avantages sociaux	Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	Total
	Salaires de base	Prime	UARHD	UAI			
Darren Entwistle – Président et chef de la direction							
Démission	-	-	-	11 963 751 ¹	-	-	11 963 751
Congédiement motivé	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement non motivé (3 mois)	400 000	240 000	-	11 963 751 ¹	80 049	237 000	12 920 800
Retraite	-	960 000	-	11 963 751	-	-	12 923 751
Invalidité (24 mois)	3 200 000	1 920 000	-	11 963 751	-	-	17 083 751
Décès ²	-	960 000	-	23 927 502	-	-	24 887 502
Changement de contrôle ³	3 200 000	1 920 000	-	23 927 502	-	-	29 047 502
Doug French – VPD et chef des services financiers							
Démission	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement motivé	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement non motivé (18 mois)	1 125 000	562 500	325 136	-	209 984	665 000	2 887 620
Retraite	-	375 000	325 136	2 807 107	-	-	3 507 243
Invalidité (18 mois)	1 125 000	562 500	325 136	2 807 107	-	-	4 819 743
Décès ²	-	375 000	325 136	5 614 213	-	-	6 314 349
Changement de contrôle ³	-	-	325 136	5 614 213	-	-	5 939 349
Tony Geheran – VPD et chef de l'exploitation							
Démission	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement motivé	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement non motivé (18 mois)	1 125 000	562 500	320 066	-	182 353	638 000	2 827 919
Retraite	-	375 000	320 066	2 807 107	-	-	3 502 173
Invalidité (18 mois)	1 125 000	562 500	320 066	2 807 107	-	-	4 814 673
Décès ²	-	375 000	320 066	5 614 213	-	-	6 309 279
Changement de contrôle ³	-	-	320 066	5 614 213	-	-	5 934 279
Navin Arora – VPD et président, Solutions d'affaires							
Démission	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement motivé	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement non motivé (18 mois)	975 000	487 500	349 332	-	215 583	516 000	2 543 415
Retraite	-	325 000	349 332	2 429 058	-	-	3 103 390
Invalidité (18 mois)	975 000	487 500	349 332	2 429 058	-	-	4 240 890
Décès ²	-	325 000	349 332	4 858 116	-	-	5 532 448
Changement de contrôle ³	-	-	349 332	4 858 116	-	-	5 207 448
Zainul Mawji – VPD et présidente, Solutions consommateurs							
Démission	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement motivé	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement non motivé (18 mois)	900 000	450 000	487 168	-	210 875	411 000	2 459 043
Retraite	-	300 000	487 168	2 216 399	-	-	3 003 567
Invalidité (18 mois)	900 000	450 000	487 168	2 216 399	-	-	4 053 567
Décès ²	-	300 000	487 168	4 432 798	-	-	5 219 966
Changement de contrôle ³	-	-	487 168	4 432 798	-	-	4 919 966

1 En cas de démission ou de congédiement non motivé, les ILT de Darren pourront être traitées comme s'il avait pris sa retraite. Par conséquent, toutes les UAI acquises en fonction du temps en cours seront payées dans les 60 jours de la date de cessation d'emploi, et les UAI conditionnelles au rendement en cours seront payées après la date d'évaluation conformément au plan et au calendrier d'acquisition initial.

2 Les montants payables sont établis selon l'hypothèse que les attributions fondées sur des actions en cours (y compris les UAI conditionnelles au rendement, qui sont réputées avoir un ratio de rendement de 100 pour cent) sont acquises au décès en date du 31 décembre 2022.

3 Les montants payables sont établis selon l'hypothèse que les attributions fondées sur des actions en cours (y compris les UAI conditionnelles au rendement, qui sont réputées avoir un facteur de rendement de 100 pour cent) sont acquises au moment d'un changement de contrôle en date du 31 décembre 2022. Dans le cas de Darren, les montants payables sont établis selon l'hypothèse qu'il est mis fin à son emploi sans motif valable ou que ce dernier choisit de démissionner dans les deux années suivant la date d'un changement de contrôle, ce qui lui donne droit à une indemnité de départ de 24 mois et à deux fois un montant égal à la tranche en espèces de sa prime de rendement annuelle cible.

Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de TELUS

La société compte divers plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres qui correspondent aux mécanismes de rémunération en titres qui sont définis par la Bourse de Toronto (TSX). Afin de simplifier les choses, la présente rubrique regroupe l'ensemble de ces plans et met en

évidence leurs principales caractéristiques et leurs incidences au moyen de tableaux. De plus amples renseignements sur chacun des plans sont donnés à la suite de chaque tableau.

Survol des plans fondés sur des titres de capitaux propres de TELUS

Nom	Type de plan		Nouvelles attributions de titres de capitaux propres	Titres de TELUS nouvellement émis
	Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	Autre		
Plan d'options sur actions de la direction de TELUS (plan d'options de la direction)	X		Oui	Oui
Plan d'unités d'actions différées des administrateurs (plan UAD)	X		Oui	Oui
Plan d'unités d'actions liées au rendement (plan UAR)	X		Oui	Oui
Plan d'unités d'actions inaccessibles (plan UAI)	X		Oui	Oui

Le tableau suivant fait état de renseignements en date du 31 décembre 2022 sur les actions de la société pouvant être émises aux termes du plan d'options de la direction, du plan UAD, du plan UAR et du plan UAI, qui sont actuellement les seuls plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de

TELUS (mécanismes de rémunération en titres au sens des règles de la TSX). Au 31 décembre 2022, la dilution découlant de l'ensemble des actions réservées aux fins d'émission à l'exercice des options représentait environ 7,75 pour cent de la totalité des actions en circulation.

Type de plan	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options, des bons de souscription et des droits en cours A	Prix d'exercice moyen pondéré des options, des bons de souscription et des droits en cours (\$) B	Nombre de titres restant à émettre aux termes des plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (sauf les titres inclus dans la colonne A) C
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	10 666 539	22,05 ¹	100 201 013 ^{2,3}

¹ Vise les options attribuées dans le cadre du plan d'options de la direction uniquement.

² Le 8 mars 2022, le conseil a approuvé une modification du plan d'options de la direction pour réduire la réserve d'options sur actions de 93 083 422 à 12 000 000. Le nombre de titres disponibles aux fins d'émissions futures a par conséquent été réduit à 19 118 591, ce qui représente 1,34 pour cent de toutes les actions en circulation en date du 31 décembre 2022.

³ Si les actionnaires approuvent les modifications du plan UAR et du plan UAI visant à augmenter le nombre d'actions réservées aux fins d'émission dans le cadre de ces plans de 33 000 000, le nombre de titres disponibles aux fins d'émissions futures sera porté à 52 118 591, ce qui représente 3,64 pour cent de toutes les actions en circulation en date du 31 décembre 2022.

Plan d'options sur actions de la direction de TELUS

Le plan d'options de la direction est le seul plan de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres de la société en vertu duquel TELUS peut continuer d'accorder des options.

Survol du plan d'options de la direction

Modalités	Description
Participants	Employés admissibles (surtout des dirigeants, des directeurs principaux et des membres clés du personnel de direction), comme le décide le comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération (le comité des personnes)
Durée	Durée maximale de 10 ans à compter de la date d'attribution. Ces dernières années, des options ont été attribuées avec une durée de sept ans. La durée de l'option est automatiquement prolongée si l'option expire pendant une période d'interruption des opérations
Expiration	À moins que le comité des personnes n'en décide autrement, les options expirent à la première des éventualités suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • La démission du participant (pour un motif autre que la retraite ou l'incapacité), qu'elles soient acquises ou non • Quatre-vingt-dix jours après un congédiement non motivé, lorsqu'elles sont acquises • Le congédiement non motivé, lorsqu'elles ne sont pas acquises • Le congédiement motivé du participant, qu'elles soient acquises ou non • Douze mois après le décès du participant, dans le cas d'options acquises au décès ou qui deviendront acquises dans les douze mois du décès; les droits sur toute option non acquise après ce délai sont perdus • La date d'expiration prévue de l'option (s'applique à la retraite et à la cessation d'emploi en raison d'une incapacité)
Acquisition	Déterminée au moment de l'attribution. Depuis 2003, la plupart des attributions sont acquises en bloc trois ans après la date d'attribution
Prix d'exercice	Moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions sous-jacentes à la TSX (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) pendant les cinq jours de bourse précédant la date d'attribution
Changement de contrôle	Oui. Se reporter à la page 114
Politique de récupération	Les attributions d'options au président et chef de la direction (le chef de la direction) et aux vice-présidents à la direction (VPD), ainsi que les actions et/ou les espèces versées à l'exercice ou à la remise et à l'annulation de ces options sont susceptibles de faire l'objet d'une annulation, d'un remboursement, d'une rescision, d'une récupération ou d'une autre mesure conformément aux modalités d'une politique de récupération adoptée par la société, mais seulement dans le cas des options accordées à compter du 1 ^{er} janvier 2013 ou de la date à laquelle une telle personne a été nommée pour la première fois chef de la direction ou VPD, si cette date est postérieure. Se reporter à la page 106 pour obtenir plus de renseignements sur la politique de récupération
Cession	Non cessibles
Effet d'une période d'interdiction des opérations	Si un paiement doit avoir lieu au cours d'une période d'interdiction des opérations, le paiement peut être reporté jusqu'à 14 jours suivant le dernier jour de la période ou le dernier jour de la période au cours de laquelle le paiement devait être effectué au départ, selon la dernière de ces éventualités, mais en aucun cas plus tard que le 31 décembre de la deuxième année suivant l'année de l'attribution
Restrictions en matière de propriété	<ul style="list-style-type: none"> • Le nombre total d'actions pouvant être émises en faveur d'un participant donné aux termes de ce plan, conjointement avec toutes les autres actions pouvant être émises à ce participant aux termes de tous les mécanismes de rémunération en titres de TELUS (selon la définition de la TSX), ne peut représenter plus de cinq pour cent des actions émises et en circulation à la date d'attribution de l'option • Le nombre total d'actions émises aux initiés au cours de toute période de un an, aux termes de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation • Le nombre total d'actions pouvant être émises aux initiés en tant que groupe aux termes de ce plan, avec les actions pouvant être émises aux initiés aux termes de tous les mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation • La majorité des options attribuées aux termes de ce plan ne peuvent être attribuées à des initiés
Nombre total d'actions réservées aux fins d'émission à l'exercice d'autres options au 31 décembre 2022	La société a actuellement 9 244 700 actions réservées aux fins d'émission à l'exercice d'autres options, représentant 0,65 pour cent des actions émises et en circulation en date du 31 décembre 2022
Options en cours au 31 décembre 2022	2 755 300
Nombre d'options détenues par des dirigeants au 31 décembre 2022	0
Nombre maximal d'actions pouvant être émises aux termes du plan	12 000 000 d'actions représentant 0,84 pour cent des actions émises et en circulation en date du 31 décembre 2022
Taux d'épuisement annuel	0,25 pour cent pour 2020; 0,02 pour cent pour 2021; et 0 pour cent pour 2022 ¹

¹ Le taux d'épuisement annuel des options est calculé comme suit : nombre d'options attribuées au cours d'une année divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation au cours de l'année en question. Pour 2020 : 3 171 600 / 1 275 456 943 = 0,25 %. Pour 2021 : 324 900 / 1 345 725 003 = 0,02 %. Pour 2022 : 0 / 1 396 047 582 = 0 %.

L'objectif du plan d'options de la direction est de promouvoir le maintien en poste des employés de direction clés, d'aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires et d'offrir une rémunération incitative fondée sur la valeur des actions de TELUS.

Autres caractéristiques

Le plan d'options de la direction contient deux méthodes différentes suivant lesquelles les options exercées peuvent être réglées en espèces plutôt qu'en actions, ce qui réduit le nombre d'actions devant être émises et la dilution pour les actionnaires. Ces deux différentes méthodes, mises en place à différents moments, s'appliquent à différents groupes d'options émises dans le cadre du plan d'options de la direction et contiennent des modalités différentes. Les dispositions relatives au règlement en capitaux propres net sont présentées ci-après. Le plan d'options de la direction permet également un règlement en espèces, qui autorise la société à attribuer des options permettant au porteur d'échanger une option contre des actions dont la valeur marchande courante est égale au montant de l'excédent du cours courant d'une action sur le prix d'exercice de l'option. Toutefois, la société n'attribue pas ces types d'options.

Dispositions relatives au règlement en capitaux propres net

Dans le cas de certaines options désignées par la société au moment de leur attribution ou avant, la société peut choisir de faire échanger les options contre un droit du titulaire des options de recevoir des actions en règlement des options échangées. On obtient le nombre d'actions devant être émises en multipliant i) le nombre d'options exercées par ii) le résultat obtenu lorsque la différence entre le cours des actions sous-jacentes aux options au moment de l'exercice et le prix d'exercice est divisée par le cours des actions. Le cours à cette fin est le cours moyen à la TSX le dernier jour de bourse avant le jour de l'exercice. Les options ainsi échangées sont annulées, et le nombre d'actions déterminé par la différence entre le nombre d'options échangées et le nombre d'actions émises à l'occasion de cet échange est alors rajouté aux actions réservées aux fins du plan d'options de la direction.

Changement de contrôle

Le plan d'options de la direction contient des dispositions en cas de changement de contrôle. L'acquisition des options est assujettie à des dispositions de changement de contrôle à deux événements déclencheurs, à moins que le conseil ne décide de prendre une autre mesure.

L'expression changement de contrôle désigne : i) la vente de plus de 50 pour cent des actifs consolidés de TELUS à des personnes qui ne sont pas membres du groupe de TELUS; ii) une offre publique d'achat en bonne et due forme visant les titres avec droit de vote de TELUS; iii) toute acquisition de 35 pour cent ou plus des titres avec droit de vote de TELUS (à l'exception des acquisitions effectuées par une filiale, la société ou un preneur ferme); iv) toute opération visant la société, ses filiales ou ses actionnaires suivant laquelle les personnes qui étaient les porteurs inscrits des titres avec droit de vote de la société immédiatement avant l'opération détiennent moins de 50 pour cent des titres avec droit de vote de la société ou de toute entité prorogée; ou v) toute opération que le conseil considère comme un changement de contrôle.

Toutefois, à moins que le conseil n'en vienne à une autre conclusion, toute opération suivant laquelle les personnes qui étaient les porteurs inscrits des titres avec droit de vote de la société immédiatement avant l'opération détiennent en propriété véritable essentiellement le même nombre de titres dans une entité qui est propriétaire, directement ou indirectement, de la totalité ou de la quasi-totalité des actifs de la société et de ses filiales immédiatement après cette opération ne constitue pas un changement de contrôle. La quasi-totalité des actifs désigne des actifs dont la valeur correspond à plus de 90 pour cent de la juste valeur marchande des actifs de la société et de ses filiales après consolidation.

Si le conseil n'avance pas l'acquisition des options non acquises ou des options de remplacement en cas de changement de contrôle, alors les options émises avant le changement de contrôle ou leurs titres de remplacement à tout participant i) qui est congédié sans motif valable ou ii) qui décède dans les deux années suivant le changement de contrôle alors qu'il est toujours un employé, seront immédiatement acquis et pourront dès lors être exercés i) pendant une période de 90 jours suivant la fin de l'emploi ou ii) pendant une période de 12 mois suivant le décès, selon le cas. Autrement, suivant un changement de contrôle, le conseil peut prendre une ou plusieurs des mesures suivantes : i) faire en sorte que les options soient prises en charge ou soient remplacées par des options semblables par l'initiateur de l'offre ou une entité prorogée, sous réserve du respect de certains critères établis; ii) avancer la date d'acquisition des options; iii) établir le cours du marché aux fins de prendre d'autres mesures à l'égard des options; iv) faire en sorte qu'une contrepartie en espèces ou sous une autre forme soit versée en échange de la remise d'options; ou v) prendre toute autre mesure jugée appropriée.

Procédure de modification

Sous réserve de toute approbation nécessaire de la part des actionnaires ou des organismes de réglementation, le conseil est autorisé à modifier le plan d'options de la direction ou à y mettre fin en tout temps, à la condition qu'une telle modification ne porte pas préjudice aux titulaires d'options existants.

Le conseil peut, sans l'approbation des actionnaires, modifier l'acquisition de toute option, reporter la date d'expiration de toute option à une date qui n'est pas ultérieure à la date d'expiration initiale, ajouter des dispositions relatives à l'exercice sans paiement en espèces des options qui réduisent également la réserve d'actions en fonction du nombre d'actions sous-jacentes aux options exercées, faire toute modification aux fins de la conformité avec l'article 409A du *Internal Revenue Code* des États-Unis et apporter toute modification non significative au plan d'options de la direction. L'approbation des actionnaires et, s'il y a lieu, des organismes de réglementation est nécessaire à l'égard de toute modification importante, y compris une augmentation du nombre d'actions réservées, une modification des critères d'admissibilité des participants qui pourrait occasionner une plus grande participation des initiés, l'apport d'une aide financière par la société, l'ajout de dispositions relatives à l'exercice sans paiement en espèces des options qui ne réduisent pas également la réserve d'actions en fonction du nombre d'actions sous-jacentes aux options exercées, l'ajout de toute disposition qui fait en sorte qu'un participant reçoit des actions sans que la société ne reçoive de contrepartie en espèces, toute modification importante du mode de calcul du prix d'exercice des options, l'ajout d'un droit autorisant une modification du prix de toute option en cours, tout ajout important aux types d'attributions offertes dans le cadre du plan, toute modification visant à reporter la date d'expiration d'une option au-delà de sa date d'expiration initiale ou toute modification visant à transférer des options autrement que par testament ou par l'effet des lois applicables. Conformément aux règles de la TSX, les modifications apportées à cette disposition relative à la procédure de modification nécessitent l'approbation des actionnaires.

Modifications apportées au plan d'options de la direction en 2023

Conformément à la procédure de modification décrite ci-dessus, le 8 mars 2023, sur recommandation du comité des personnes, le conseil a approuvé une modification non substantielle du plan d'options de la direction qui ne nécessitait pas l'approbation des actionnaires afin de réduire, à compter du 31 décembre 2022, le nombre maximal d'actions réservées dans le cadre du plan d'options de la direction, le faisant passer de 93 082 422 actions à 12 000 000.

Plan d'unités d'actions différées des administrateurs de TELUS

Le plan UAD a été créé pour permettre aux administrateurs qui ne sont pas des employés de participer à la croissance et au développement de TELUS et pour faire concorder les intérêts des administrateurs avec ceux de nos actionnaires. Le plan UAD prévoit qu'un administrateur peut choisir de recevoir sa provision annuelle d'administrateur et ses jetons de présence aux réunions en unités d'actions différées (UAD), en actions ou en espèces. Les UAD donnent aux administrateurs le droit de recevoir un nombre spécifique d'actions ou un paiement en espèces calculé en fonction de la valeur de ces actions.

En 2021, les actionnaires ont approuvé les modifications qui ont été apportées au plan d'UAD en 2020 pour permettre à la société de verser des paiements sous forme d'actions nouvellement émises pour les UAD détenues par les administrateurs du conseil après l'assemblée annuelle des actionnaires tenue en 2020. Quant aux attributions détenues par les administrateurs qui ont cessé de siéger au conseil avant l'assemblée annuelle de 2020, les paiements doivent être versés en espèces seulement.

Survol du plan UAD¹

Modalités	Description
Participants	Administrateurs non employés
Durée	Les UAD n'ont pas de durée fixe
Expiration	Les UAD sont évaluées et payées après qu'un administrateur cesse d'être administrateur pour une raison quelconque au moment de son choix conformément au plan UAD
Montant du paiement à l'exercice des UAD	Le nombre d'UAD multiplié par le cours des actions à ce moment-là, qui correspond au cours moyen par action pondéré en fonction du volume auquel sont négociées les actions à la TSX le jour ouvrable précédent
Acquisition	Toutes les UAD sont acquises lorsqu'elles sont attribuées
Changement de contrôle	Non
Prix d'attribution	Lorsque des UAD sont attribuées, elles le sont en fonction du montant attribué à l'administrateur divisé par le cours moyen pondéré des actions le jour ouvrable qui précède la date d'attribution
Cession	Non cessibles, sauf par voie de testament ou en vertu des lois sur la dévolution successorale
Effet d'une période d'interdiction des opérations	Si un paiement doit avoir lieu au cours d'une période d'interdiction des opérations, le paiement peut être reporté jusqu'au premier jour ouvrable suivant l'expiration de la période d'interdiction des opérations
Restrictions en matière de propriété	<ul style="list-style-type: none"> Le nombre total d'actions émises aux initiés au cours de toute période de un an, aux termes du plan et de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation Le nombre total d'actions pouvant être émises aux initiés en tant que groupe aux termes de ce plan, avec les actions pouvant être émises aux initiés aux termes de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation
Nombre total d'actions réservées aux fins d'unités supplémentaires au 31 décembre 2022	La société a actuellement 577 853 actions réservées aux fins d'attributions supplémentaires d'UAD, représentant 0,04 pour cent des actions émises et en circulation
Unités pouvant être réglées sous forme d'actions nouvellement émises au 31 décembre 2022	1 222 147 UAD en circulation, représentant 0,09 pour cent des actions émises et en circulation
Nombre maximal d'actions pouvant être émises aux termes du plan	1 800 000 actions, ce qui représente 0,13 pour cent des actions émises et en circulation
Taux d'épuisement annuel ²	0,01 pour cent pour 2020; 0,01 pour cent pour 2021; et 0,01 pour cent pour 2022 ²

¹ Les dividendes s'accumulent sur les unités.

² Le taux d'épuisement annuel des UAD est calculé comme suit : nombre d'unités attribuées au cours d'une année divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation au cours de l'année en question. Pour 2020 : 102 376 / 1 275 456 943 = 0,01%. Pour 2021 : 103 697 / 1 345 725 003 = 0,01%. Pour 2022 : 103 156 / 1 396 047 582 = 0,01%.

Autres caractéristiques

Les UAD donnent droit au participant à un crédit d'UAD supplémentaires d'une valeur équivalant aux dividendes versés sur les actions. Si un participant souhaite recevoir des actions, l'administrateur du plan achète pour ce participant les actions sur le marché libre.

Procédure de modification

Sous réserve de l'approbation des organismes de réglementation, le conseil peut modifier le plan UAD ou y mettre fin en tout temps, à la condition que la modification ne réduise pas les droits d'un participant acquis avant la modification ou la fin du plan. Le conseil peut ainsi modifier une condition relative aux UAD ou renoncer à une telle condition et apporter des modifications pour se conformer à la loi des États-Unis d'Amérique intitulée *American Jobs*

Creation Act of 2004, y compris à l'article 409A du *Internal Revenue Code* des États-Unis créé aux termes de celle-ci. Toutes les modifications apportées au plan UAD doivent respecter les dispositions applicables prévues par la réglementation.

L'approbation des actionnaires est nécessaire à l'égard de certaines modifications : une augmentation du nombre d'actions réservées, une modification des critères d'admissibilité des participants qui pourrait augmenter la participation par des initiés, tout ajout important aux types d'attributions offertes dans le cadre du plan UAD, toute modification visant à autoriser le transfert des attributions autrement que par testament ou par l'effet des lois applicables et toute modification de la procédure de modification du plan UAD.

Plan d'unités d'actions liées au rendement

Le plan UAR, comme il est indiqué à la page 86, est un plan incitatif à moyen terme dans le cadre duquel des unités d'actions liées au rendement de la haute direction (UARHD) et des unités d'actions liées au rendement de la direction (UARD) sont attribuées et rattachées à la valeur des actions.

Le plan UAR, que l'on appelait auparavant le régime des droits à la valeur d'actions de la haute direction, a été créé en 2002 à l'intention de notre chef de la direction et de l'EHD (équipe de haute direction, soit tous les VPD qui sont nommés dirigeants de la société) et, en 2011, il a été étendu à certains hauts dirigeants désignés. L'objectif de ce plan est de lier au cours de l'action une partie de la rémunération conditionnelle et de maintenir en poste les membres de la haute direction.

Le plan UAR a été modifié en 2019 afin de permettre à la société de régler sous forme d'actions nouvellement émises les attributions faites après mai 2019. En raison du fractionnement d'actions à raison de deux actions pour une réalisé par la société en mars 2020, le nombre d'actions réservées aux fins d'émission dans le cadre du plan UAR est passé automatiquement de 2 400 000 à 4 800 000 conformément aux modalités du plan UAR.

Lorsque des dividendes sur les actions sont déclarés et versés pendant la durée d'une UARHD ou d'une UARD, son titulaire reçoit un crédit d'une valeur équivalant aux dividendes versés sur les actions qui est converti en UARHD ou en UARD additionnelles, selon le cas, et versé à son compte. Ces crédits équivalant aux dividendes ne sont acquis que lorsque les UARHD ou les UARD applicables sont acquises.

Survol du plan UAR¹

Modalités	Description
Participants	Membres de l'EHD approuvés par le comité des personnes. Depuis février 2011, les membres peuvent également comprendre un groupe élargi de directeurs principaux sous l'échelon de la haute direction, approuvé par le chef de la direction
Acquisition	<ul style="list-style-type: none"> Les UARHD et les UARD sont acquises et payables en tranches annuelles égales sur une période d'environ trois ans, sous réserve de reports autorisés des acquisitions prévues Toutes les UARHD et les UARD sont acquises et payées avant la fin de la deuxième année suivant l'année de leur attribution
Changement de contrôle	Oui. Se reporter ci-après
Politique de récupération	Les attributions d'UARHD au chef de la direction et aux VPD, y compris les dividendes sur les UARHD liés à ces UARHD, et/ou tout paiement versé en espèces ou en actions à l'égard de telles UARHD peuvent faire l'objet d'une annulation, d'un remboursement, d'une rescision, d'une récupération ou d'une autre mesure conformément aux modalités d'une politique de récupération adoptée par la société; ceci s'applique seulement dans le cas des UARHD accordées à compter du 1 ^{er} janvier 2013 ou de la date à laquelle une telle personne a été nommée pour la première fois chef de la direction ou VPD, si cette date est postérieure. Se reporter à la page 106 pour obtenir plus de renseignements sur la politique de récupération
Montant du paiement	Moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions à la TSX (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition
Paiement/expiration	À moins que le comité des personnes (ou le chef de la direction, à l'égard d'attributions à des membres sous l'échelon de l'EHD) n'en décide autrement, et sous réserve de reports autorisés, le paiement (ou la déchéance) a lieu à la première des éventualités suivantes : <ul style="list-style-type: none"> Soixante jours suivant la démission du participant (autre qu'en raison de la retraite ou d'une incapacité) – Toutes les UARHD et les UARD acquises sont payées; le participant perd immédiatement au moment de la démission toutes les UARHD et les UARD non acquises Congédiement motivé – Le participant perd immédiatement toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises Soixante jours suivant le congédiement non motivé du participant – Toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises sont payées Soixante jours suivant la retraite ou la cessation d'emploi en raison d'une incapacité – Toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises sont payées Soixante jours suivant le décès du participant – Toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises sont payées Dans les 30 jours suivant la date d'acquisition prévue – Toutes les UARHD et les UARD acquises sont payées
Cession	Non cessibles, sauf à un bénéficiaire au décès
Effet d'une période d'interdiction des opérations	Si un paiement doit avoir lieu au cours d'une période d'interdiction des opérations, le paiement peut être reporté pendant jusqu'à 14 jours suivant le dernier jour de la période ou le dernier jour de la période au cours de laquelle le paiement devait être effectué au départ, selon la dernière de ces éventualités, mais en aucun cas plus tard que le 31 décembre de la deuxième année suivant l'année de l'attribution
Restrictions en matière de propriété	<ul style="list-style-type: none"> Le nombre total d'actions émises aux initiés au cours de toute période de un an, aux termes de ce plan et de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation Le nombre total d'actions pouvant être émises aux initiés en tant que groupe aux termes de ce plan, avec les actions pouvant être émises aux initiés aux termes de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation
Nombre total d'actions réservées aux fins d'unités supplémentaires au 31 décembre 2022	La société a actuellement 2 124 587 actions réservées aux fins d'attributions supplémentaires d'UARHD ou d'UARD, représentant 0,15 pour cent des actions émises et en circulation
Unités pouvant être réglées sous forme d'actions nouvellement émises au 31 décembre 2022	UARHD et UARD visant 392 409 actions, soit 0,03 pour cent des actions émises et en circulation

Survol du plan UAR¹ (suite)

Modalités	Description
Nombre d'unités pouvant être réglées sous forme d'actions nouvellement émises détenues par des dirigeants au 31 décembre 2022	UARHD et UARD visant 91 927 unités, soit 23,43 pour cent du nombre total d'unités en cours aux termes de ce plan
Nombre maximal d'actions pouvant être émises aux termes du plan au 31 décembre 2022	2 516 996 actions, ce qui représente 0,18 pour cent des actions émises et en circulation
Taux d'épuisement annuel	0,03 pour cent pour 2020; 0,03 pour cent pour 2021; et 0,03 pour cent pour 2022 ²

1 Les dividendes s'accumulent sur les unités.

2 Le taux d'épuisement annuel des UAR est calculé comme suit : nombre d'unités attribuées au cours d'une année divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation au cours de l'année en question. Pour 2020 : 433 010 / 1 275 456 943 = 0,03 %. Pour 2021 : 410 981 / 1 345 725 003 = 0,03 %. Pour 2022 : 358 281 / 1 396 047 582 = 0,03 %.

Changement de contrôle

Le plan UAR contient des dispositions relatives au changement de contrôle équivalant à celles applicables au plan d'options de la direction. L'acquisition des droits aux UARHD et aux UARD est assujettie à une disposition de changement de contrôle à deux événements déclencheurs, sauf si le conseil décide d'adopter une mesure différente semblable aux mesures décrites pour le plan d'options de la direction à la page 114.

Procédure de modification

Sous réserve de toute approbation nécessaire de la part des organismes de réglementation, le conseil est autorisé à modifier le plan UAR ou à y mettre fin en tout temps, et le conseil peut, sans l'approbation des actionnaires, modifier l'acquisition de toute UARHD ou UARD, apporter des modifications nécessaires aux fins d'un traitement favorable aux termes des lois fiscales

applicables et apporter toute modification non significative au plan UAR. L'approbation des actionnaires est nécessaire à l'égard de toute augmentation du nombre d'actions réservées, d'une modification des critères d'admissibilité des participants qui pourrait occasionner une plus grande participation des initiés, de toute modification qui pourrait permettre aux membres du conseil qui ne sont pas des employés de la société ou d'une filiale d'obtenir des attributions aux termes du plan UAR, de tout ajout important aux types d'attributions offertes dans le cadre du plan, de toute modification visant à autoriser le transfert des UARHD ou des UARD autrement que par testament ou par l'effet des lois applicables et de toute modification de la procédure de modification du plan. TELUS veut obtenir l'approbation des actionnaires pour augmenter le nombre d'actions réservées de 4 800 000 à 8 800 000. Veuillez vous reporter à la page 22.

Plan d'unités d'actions incessibles

Le plan UAI, tel qu'il est indiqué à la page 87, est un plan incitatif à long terme (ILT) dans le cadre duquel sont attribuées des unités d'actions incessibles (UAI) qui sont rattachées à la valeur des actions.

Le plan UAI a pour objectif de faire concorder les intérêts de la direction avec ceux des actionnaires, en prévoyant une rémunération incitative qui est fonction de la valeur des actions, et de maintenir en poste la direction. Cette stratégie offre aux participants l'occasion d'acquérir, au moyen d'UAI, une participation accrue dans la société.

Le plan UAI a été modifié en 2019 afin de permettre à la société de régler sous forme d'actions nouvellement émises les attributions faites

après mai 2019. En raison du fractionnement d'actions à raison de deux actions pour une réalisé par la société en mars 2020, le nombre d'actions réservées aux fins d'émission dans le cadre du plan UAI est passé automatiquement de 10 000 000 à 20 000 000 conformément aux modalités du plan UAI.

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

Survol du plan UAI¹

Modalités	Description
Participants	Membres de l'équipe de la haute direction et autres employés (surtout des directeurs principaux et des membres clés de la direction) approuvés par le comité des personnes ou le chef de la direction
Acquisition	Habituellement, les UAI sont acquises en bloc et deviennent payables la deuxième année suivant l'année d'attribution
Changement de contrôle	Oui. Se reporter à la rubrique ci-après
Politique de récupération	Les attributions d'UAI au chef de la direction et aux VPD, y compris les dividendes sur les UAI connexes et/ou tout paiement versé en espèces ou en actions à l'égard de telles UAI, peuvent faire l'objet d'une annulation, d'un remboursement, d'une rescision, d'une récupération ou d'une autre mesure conformément aux modalités d'une politique de récupération adoptée par la société; ceci s'applique seulement dans le cas des UAI accordées à compter du 1 ^{er} janvier 2013 ou de la date à laquelle une telle personne a été nommée pour la première fois chef de la direction ou VPD, si cette date est postérieure. Se reporter à la page 106 pour obtenir plus de renseignements sur la politique de récupération
Montant du paiement	<ul style="list-style-type: none"> Acquisition en fonction du temps : moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions à la TSX (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition Acquisition conditionnelle au rendement : à 75 pour cent pondéré en fonction du rendement total pour l'actionnaire par rapport au rendement total pour l'actionnaire d'un groupe de référence sur une période de 33 mois; et à 25 pour cent pondéré en fonction du total des connexions clients mesuré annuellement au cours de trois années à pondération égale (les paiements étant plafonnés à 200 pour cent pour chaque paramètre)

Survol du plan UAI¹ (suite)

Modalités	Description
Paiement/ expiration	<p>À moins que le comité des personnes n'en décide autrement, le paiement (ou la déchéance) a lieu à la première des éventualités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soixante jours suivant la démission du participant (autre qu'en raison de la retraite ou d'une incapacité) – Toutes les UAI acquises sont payées; le participant perd immédiatement au moment de la démission toutes les UAI non acquises • Congédiement motivé – Le participant perd immédiatement toutes les UAI acquises et non acquises • Congédiement non motivé du participant – Toutes les UAI acquises sont payées et le participant perd toutes les UAI non acquises à la date de congédiement • Soixante jours suivant la retraite ou la cessation d'emploi en raison d'une incapacité – Toutes les UAI acquises et non acquises sont payées; pour les UAI conditionnelles au rendement, le paiement a lieu à la date d'évaluation initiale • Soixante jours suivant le décès du participant – Toutes les UAI acquises et non acquises sont payées; le ratio de paiement est réputé être 100 pour cent pour les UAI conditionnelles au rendement • Dans les 30 jours suivant la date d'acquisition prévue – Toutes les UAI acquises sont payées
Cession	Non cessibles, sauf à un bénéficiaire au décès
Effet d'une période d'interdiction des opérations	Si un paiement doit avoir lieu au cours d'une période d'interdiction des opérations, le paiement peut être reporté pendant jusqu'à 14 jours suivant le dernier jour de la période ou le dernier jour de la période au cours de laquelle le paiement devait être effectué au départ, selon la dernière de ces éventualités, mais jamais plus tard que le 31 décembre de la deuxième année suivant l'année d'attribution
Restrictions en matière de propriété	<ul style="list-style-type: none"> • Le nombre total d'actions émises aux initiés au cours de toute période de un an, aux termes de ce plan et de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation • Le nombre total d'actions pouvant être émises aux initiés en tant que groupe aux termes de ce plan, avec les actions pouvant être émises aux initiés aux termes de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation
Nombre total d'actions réservées aux fins d'unités supplémentaires au 31 décembre 2022	La société a actuellement 7 171 451 d'actions réservées aux fins d'attributions supplémentaires d'UAI, représentant 0,50 pour cent des actions émises et en circulation
Unités pouvant être réglées sous forme d'actions nouvellement émises au 31 décembre 2022	UAI visant 6 296 683 actions, soit 0,44 pour cent des actions émises et en circulation
Nombre d'unités pouvant être réglées sous forme d'actions nouvellement émises détenues par des dirigeants au 31 décembre 2022	UAI visant 2 088 889 unités, soit 33,17 pour cent du nombre total d'unités en cours aux termes de ce plan
Nombre maximal d'actions pouvant être émises aux termes du plan au 31 décembre 2022	13 468 134 d'actions, ce qui représente 0,94 pour cent des actions émises et en circulation
Taux d'épuisement annuel	0,25 pour cent pour 2020; 0,24 pour cent pour 2021; et 0,23 pour cent pour 2022 ²

1 Les dividendes s'accumulent sur les unités.

2 Le taux d'épuisement annuel des UAI est calculé comme suit : nombre d'unités attribuées au cours d'une année divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation au cours de l'année en question. Pour 2020 : 3 184 188 / 1 275 456 943 = 0,25 %. Pour 2021 : 3 292 814 / 1 345 725 003 = 0,24 % (si nous posons l'hypothèse que les UAI conditionnelles au rendement attribuées en 2021 sont plutôt acquises en fonction de notre coefficient multiplicateur maximum de 200 %, notre taux d'épuisement pour 2021 augmenterait à 0,30 %). Pour 2022 : 3 155 889 / 1 396 047 582 = 0,23 % (si nous posons l'hypothèse que les UAI conditionnelles au rendement attribuées en 2022 sont plutôt acquises en fonction de notre coefficient multiplicateur maximum de 200 %, notre taux d'épuisement pour 2022 augmenterait à 0,27 %).

Changement de contrôle

Le plan UAI contient des dispositions relatives au changement de contrôle équivalant à celles qui font partie du plan d'options de la direction et du plan UAR. La survenance de deux événements déclencheurs est nécessaire pour que s'appliquent les mesures par défaut à l'occasion d'un changement de contrôle, semblables à celles décrites pour le plan d'options de la direction à la page 114.

Procédure de modification

Sous réserve de toute approbation nécessaire de la part des organismes de réglementation, le conseil est autorisé à modifier le plan UAI ou à y mettre fin en tout temps, et le conseil peut, sans l'approbation des actionnaires, modifier l'acquisition de toute UAI, apporter des modifications nécessaires aux fins d'un traitement favorable aux termes des lois fiscales applicables et apporter toute modification non significative au plan UAI. L'approbation des actionnaires est nécessaire à l'égard de toute augmentation du nombre d'actions réservées, d'une modification des critères d'admissibilité des participants qui pourrait occasionner une plus grande participation des initiés, de toute modification qui pourrait permettre aux membres du conseil qui ne sont pas des employés de la société ou d'une filiale d'obtenir des attributions aux termes du plan UAI, de tout ajout important aux types d'attributions offertes dans le cadre du plan,

de toute modification visant à autoriser le transfert des UAI autrement que par testament ou par l'effet des lois applicables et de toute modification de la procédure de modification du plan. TELUS veut obtenir l'approbation des actionnaires pour augmenter le nombre d'actions réservées de 20 000 000 à 49 000 000. Veuillez vous reporter aux pages 21 et 22.

Modifications apportées au plan UAI en 2022

Conformément à la procédure de modification décrite ci-dessus, le 3 août 2022, le comité des personnes a approuvé une modification non substantielle du plan UAI qui ne nécessitait pas l'approbation des actionnaires afin de permettre au chef de la direction de déléguer au chef des ressources humaines le pouvoir d'approuver les attributions faites aux membres de la direction pour l'échelon des directeurs et les échelons inférieurs, sous réserve de ce qui suit : A) le plafond de valeur totale en dollars des UAI à attribuer aux membres de la direction des échelons sous celui des vice-présidents à la direction dans le cadre du programme de rémunération incitative à long terme annuelle approuvé par le conseil d'administration, B) le plafond de valeur totale en dollars des UAI à attribuer à ces membres de la direction sur une base ponctuelle approuvé par le comité des personnes, et C) tout plafond additionnel que peut approuver le chef de la direction.

Appendice A : Rapprochement d'une mesure non conforme aux PCGR

La présente circulaire d'information présente une mesure non définie par les PCGR qui est utilisée pour les besoins des programmes de rémunération de la haute direction de TELUS. Puisque les mesures non conformes aux PCGR n'ont généralement pas de signification normalisée prescrite par les IFRS de l'IASB, elles pourraient ne pas être comparables à des mesures semblables présentées par d'autres émetteurs. Les règlements sur les valeurs mobilières exigent que ces mesures soient définies clairement et qu'elles fassent l'objet d'un rapprochement avec les mesures conformes aux PCGR les plus semblables.

Flux de trésorerie simples : Il s'agit d'une mesure non définie par les PCGR. Les flux de trésorerie simples sont obtenus en déduisant du BAIIA ajusté les dépenses d'investissement et les effets des actifs sous contrat, de leur acquisition et de leur exécution et du programme de financement d'appareils Paiements faciles de TELUSSM et d'autres éléments. Cette mesure est calculée sur une base consolidée pour les besoins de l'évaluation de la carte de pointage de la société et exclut les éléments ponctuels ou de nature inhabituelle qui ne reflètent pas nos activités courantes. La mesure financière la plus directement comparable qui est présentée dans les états financiers de base est le bénéfice net. Les flux de trésorerie simples ne doivent pas être substitués au bénéfice net pour évaluer la performance de TELUS.

Rapprochement des flux de trésorerie simples

(en millions de dollars)	Exercice clos le 31 décembre 2022
Bénéfice net	1 718
Coûts de financement	632
Impôt sur le résultat	604
Amortissement	2 226
Amortissement des immobilisations corporelles	1 226
Coûts de restructuration et autres coûts	240
Autre bénéfice lié à la participation découlant des coentreprises immobilières	(3)
BAIIA ajusté	6 643
Dépenses d'investissement	(3 472)
Effets des actifs sous contrat, de leur acquisition et de leur exécution et du programme de financement d'appareils Paiements faciles de TELUS	(95)
Autres	(95)
Flux de trésorerie simples	2 981

Appendice B : Mandat du conseil d'administration

1. INTRODUCTION

Le conseil est chargé de l'administration de la société et de la supervision de la gestion des activités commerciales et des affaires internes de la société. Le conseil peut s'acquitter de ses responsabilités en déléguant certaines fonctions à ses comités et à la direction. Les fonctions particulières déléguées à chaque comité sont indiquées dans le mandat de ces comités.

2. CAS DE DÉLÉGATION INTERDITE

2.1 Le conseil ne peut déléguer les questions suivantes aux comités :

- a) la destitution d'un administrateur ou le pourvoi de postes vacants au conseil ou à ses comités
- b) l'émission de titres, sauf selon les modalités établies par les administrateurs
- c) la déclaration de dividendes
- d) l'achat, le rachat ou toute autre forme d'acquisition d'actions émises par la société, sauf selon les modalités établies par les administrateurs
- e) la nomination ou la destitution du chef de la direction
- f) la création d'un comité du conseil et l'établissement de son mandat, ainsi que la modification du mandat d'un comité existant
- g) l'adoption, la modification ou l'abrogation des documents constitutifs de la société
- h) toute autre question qui, selon le droit des sociétés ou aux termes des lois sur les valeurs mobilières applicables, doit être décidée par le conseil plénier.

3. CONSEIL D'ADMINISTRATION

3.1 Composition

- a) Le nombre des administrateurs devant être élus à une assemblée des actionnaires est d'au moins 10 et d'au plus 16, y compris le président du conseil, dont la majorité est constituée d'administrateurs indépendants.
- b) Sous réserve d'une décision des actionnaires, des exigences des lois applicables, des documents constitutifs de la société et des règles de toute bourse à la cote de laquelle les actions de la société sont inscrites, le chef de la direction est membre du conseil.
- c) Le président du conseil doit être un administrateur indépendant. S'il n'est pas souhaitable qu'il en soit ainsi compte tenu du contexte, un administrateur principal qui est également un administrateur indépendant doit être nommé.

3.2 Réunions

- a) Le conseil tient au moins une réunion par trimestre et, en comptant cette réunion trimestrielle, au moins cinq réunions par année. Quelques-unes des réunions du conseil pourraient avoir lieu ailleurs qu'à Vancouver ou être tenues par l'intermédiaire d'un moyen sécurisé. Un « moyen sécurisé » comprend une ligne terrestre, une installation de téléprésence aux bureaux de la société, une plateforme de visioconférence sécurisée approuvée ou tout autre moyen de communication considéré comme étant sécurisé.

- b) Le président du conseil, avec l'aide de l'administrateur principal (s'il y en a un), du chef de la direction et du chef des services juridiques et de la gouvernance, est responsable de l'ordre du jour de chaque réunion du conseil.
- c) Le conseil encourage les membres de la direction à assister aux réunions du conseil, lorsqu'il y a lieu, en vue d'obtenir des données supplémentaires sur les points qui font l'objet des délibérations du conseil.
- d) Le conseil devrait tenir une séance à huis clos en l'absence de la direction, et notamment des administrateurs membres de la direction, à chacune de ses réunions.
- e) Le quorum nécessaire aux délibérations des administrateurs peut être établi, par les administrateurs eux-mêmes, à un nombre qui n'est pas inférieur à 50 % des administrateurs en fonction; s'il n'est pas ainsi établi, le quorum est réputé être formé de la majorité des administrateurs en fonction.
- f) Dans la mesure du possible, les documents du conseil sont fournis en format électronique.

3.3 Élection ou nomination des administrateurs

Le conseil donne suite à la recommandation du comité de gouvernance et :

- a) approuve la liste des candidats au poste d'administrateur proposée par la direction pour l'élection aux assemblées générales annuelles de la société
- b) approuve les candidats proposés pour combler les vacances occasionnelles au conseil
- c) détermine le nombre des administrateurs que les documents constitutifs de la société permettent.

3.4 Rémunération et actionariat obligatoire

L'Annexe I – Critères de rémunération et d'actionariat pour les administrateurs indique les montants actuels de la rémunération des administrateurs et les avoirs en actions qu'ils doivent détenir.

3.5 Comités du conseil

Le conseil dispose des comités suivants et, après évaluation de la recommandation du comité de gouvernance, approuve ou modifie leur mandat :

- a) comité d'audit – Annexe E
- b) comité de gouvernance – Annexe F
- c) comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération – Annexe G
- d) comité de retraite – Annexe H.

Le conseil peut créer un nouveau comité permanent ou spécial. Au moins la majorité des membres d'un nouveau comité permanent ou spécial seront des administrateurs indépendants.

Chaque comité rend compte au conseil de ses réunions, et chaque membre du conseil a accès aux procès-verbaux des réunions d'un comité, peu importe qu'il soit ou non un membre du comité en question. Se reporter à l'Annexe D – Mandat des comités du conseil d'administration.

4. SÉLECTION DES MEMBRES DE LA DIRECTION

- 4.1 Conformément aux documents constitutifs de la société, le conseil nomme et remplace le chef de la direction de la société et, après évaluation de la recommandation du comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération, approuve la rémunération du chef de la direction.
- 4.2 Après examen de l'avis du chef de la direction et de la recommandation du comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération, le conseil approuve la nomination de tous les membres de la haute direction et de tout autre dirigeant nommé de la société.
- 4.3 Le conseil est chargé de s'assurer de l'intégrité du chef de la direction et des autres membres de la haute direction de la société.
- 4.4 Le conseil est chargé de superviser la planification de la relève et passera en revue et approuvera le plan de relève du chef de la direction chaque année.

5. DÉTERMINATION DES STRATÉGIES

- 5.1 Le conseil :
- a) examine et approuve tous les ans les objectifs de la société, son plan stratégique lui permettant d'atteindre ces objectifs et approuve les modifications importantes qui y sont apportées
 - b) surveille et examine les faits nouveaux pouvant avoir une incidence sur le plan stratégique de la société
 - c) évalue et, au besoin, améliore l'efficacité du processus de planification stratégique
 - d) surveille l'exécution du plan stratégique par la direction et surveille le rendement de la société par rapport à ses objectifs.

6. OPÉRATIONS IMPORTANTES

- 6.1 À moins d'avoir délégué cette responsabilité à la direction et aux comités du conseil, le conseil examine et approuve toutes les opérations et tous les placements importants.

7. COMMUNICATION DE L'INFORMATION AU PUBLIC

- 7.1 Le conseil est chargé de ce qui suit :
- a) examiner et approuver l'information financière communiquée régulièrement et en temps utile aux actionnaires, aux autres porteurs de titres et aux organismes de réglementation
 - b) s'assurer que les résultats financiers sont communiqués fidèlement et conformément aux normes comptables généralement reconnues et aux exigences des lois applicables en matière d'information
 - c) passer en revue et approuver les politiques et les procédures en place pour la communication en temps utile de tous les autres faits nouveaux ayant une incidence importante sur la société
 - d) rendre compte tous les ans aux actionnaires de sa gestion au cours de l'année précédente
 - e) rendre compte tous les ans aux actionnaires des objectifs stratégiques clés de la société et de l'approche de la société en matière de rémunération des membres de la haute direction qui vise à les inciter à atteindre ces objectifs stratégiques
 - f) prévoir des mesures qui favorisent la participation des actionnaires et la réception de leurs commentaires.

8. GESTION ET SURVEILLANCE DES RISQUES

- 8.1 Le conseil est chargé de dépister les risques importants auxquels est exposée la société et d'assurer la mise en œuvre des systèmes et des processus adéquats pour dépister, surveiller et gérer les risques importants pour les activités de la société, y compris les risques stratégiques, d'exploitation, financiers, juridiques, de conformité et d'ordre réglementaire. Pour s'acquitter de cette fonction de surveillance, le conseil passe en revue et évalue chaque année :
- a) le programme de gestion des risques de la société, y compris la propension à prendre des risques et l'évaluation intégrée du risque d'entreprise
 - b) la qualité et le caractère adéquat de l'information liée au risque fournie par la direction au conseil, afin de mettre le conseil au courant (directement ou par l'intermédiaire de ses comités) en temps utile des risques importants auxquels la société est exposée et afin de fournir suffisamment d'information et de connaissances au conseil pour évaluer ces risques et leurs incidences sur la société ainsi que les mesures prises par la direction pour les régler
 - c) les responsabilités respectives du conseil, de chaque comité et de la direction liées à la surveillance des risques et à la gestion de risques particuliers, afin de coordonner les attributions de surveillance des risques par ces organismes et afin d'établir une compréhension commune des rôles et des redditions de compte.
- 8.2 Outre les attributions de surveillance de risques particuliers que le conseil a réparties entre ses comités, il passe en revue, chaque année ou plus fréquemment au besoin, les risques qu'il est spécifiquement chargé d'examiner.
- 8.3 Le conseil est également chargé de l'intégrité des systèmes de contrôle interne, de communication de l'information et de gestion de l'information de la société.

9. PROCÉDURES ET POLITIQUES

Le conseil voit à ce que soient respectées toutes les politiques et procédures importantes régissant l'exploitation de la société.

10. PRESCRIPTIONS PRÉVUES PAR LA LOI

- 10.1 Le conseil voit à ce que soient respectés toutes les lois et tous les règlements applicables.

11. ÉVALUATION

Le conseil évalue tous les ans l'efficacité du conseil plénier, de chacun des administrateurs, des comités, du président du conseil et de l'administrateur principal (s'il y en a un), comme il est décrit à l'Annexe L – Processus d'évaluation du conseil d'administration et des administrateurs.

Les mentions d'annexes dans l'appendice B de la présente circulaire d'information se rapportent au Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS, qui peut être consulté à l'adresse [telus.com/gouvernance](https://www.telus.com/gouvernance).

Nos valeurs

Nous accordons la priorité aux clients
et aux collectivités avec passion

Nous adhérons au changement
et innovons avec courage

Le travail d'équipe inspiré
nous fait grandir



Restez connecté avec TELUS

TELUS Corporation
510 West Georgia Street
Vancouver (Colombie-Britannique)
Canada V6B 0M3
Téléphone 1 604 697-8044



telus.com



twitter.com/telus



[Instagram.com/telus](https://www.instagram.com/telus)



[facebook.com/telus](https://www.facebook.com/telus)



[youtube.com/telus](https://www.youtube.com/telus)



[Instagram.com/darren_entwistle](https://www.instagram.com/darren_entwistle)



[Linkedin.com/company/telus](https://www.linkedin.com/company/telus)

