ce qui compte pour **vous**
compte pour **nous**

CIRCULAIRE
D'INFORMATION **2014**

TELUS

Le futur est simple[MD]

ce que nous sommes

TELUS, l'entreprise de télécommunications nationale affichant la croissance la plus rapide au Canada, affiche des produits annuels de 11,4 milliards de dollars et compte 13,3 millions de connexions clients, dont 7,8 millions d'abonnés au service mobile, 3,3 millions de lignes d'accès au réseau, 1,4 million d'abonnés à Internet et 815 000 clients de TELUS TV[MD]. TELUS offre un vaste éventail de produits et de services de communication, dont des services mobiles, données, protocole Internet (IP), voix, télévision, divertissement et vidéo. Convaincus de l'importance de donner où nous vivons, TELUS et les membres de son équipe, en poste et retraités, ont versé plus de 350 millions de dollars à des organismes caritatifs et sans but lucratif et donné 5,4 millions d'heures de leur temps aux collectivités locales depuis 2000.

nos valeurs

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

table des matières

Avis de convocation à l'assemblée annuelle 1
Foire aux questions 2
Ordre du jour de l'assemblée 6
1. Rapport de la direction et états financiers consolidés 6
2. Élection des administrateurs 6
3. Nomination des auditeurs 7
4. Approbation de l'approche en matière de rémunération de la haute direction – vote consultatif sur la rémunération 8
À propos de notre conseil d'administration 9
Gouvernance 26
Rapport des comités 39
Rapport du comité de la gouvernance d'entreprise 39
Rapport du comité de retraite 42
Rapport du comité d'audit 44
Rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération 47
Rémunération de la haute direction chez TELUS 53
Rapport à l'intention des actionnaires 54
Analyse de la rémunération 59
Survol de la rémunération de la haute direction 82
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de TELUS 94
Appendices 103
A : Mandat du conseil d'administration 103
B : Mandat du président dirigeant du conseil, de l'administrateur principal et du président et chef de la direction 106

© TELUS Corporation, 2014. Tous droits réservés. Toute l'information financière est donnée en dollars canadiens, sauf indication contraire.

Avis de convocation à l'assemblée annuelle

L'assemblée générale annuelle (l'assemblée) des actionnaires de TELUS Corporation (la société ou TELUS) se tiendra le jeudi 8 mai 2014 à 10 h (HP) à l'hôtel Fairmont Pacific Rim, au 1038 Canada Place, à Vancouver, en Colombie-Britannique.

À l'assemblée, les actionnaires vont :

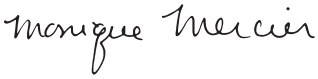
1. recevoir les états financiers consolidés audités de 2013 de la société et le rapport des auditeurs sur ces états
2. élire les administrateurs de la société pour le prochain exercice
3. nommer Deloitte s.r.l. en tant qu'auditeurs pour le prochain exercice et autoriser les administrateurs à fixer leur rémunération
4. examiner une résolution consultative sur l'approche de la société en matière de rémunération de la haute direction

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

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

Fait à Vancouver, en Colombie-Britannique,
le 31 mars 2014.

Par ordre du conseil d'administration,



Monique Mercier
Vice-présidente à la direction, chef des services juridiques
et secrétaire générale

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

Pour être valables, vos procurations doivent parvenir à la secrétaire générale de TELUS, a/s de Société de fiducie Computershare du Canada (Computershare), au 100 University Avenue, 8e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, au plus tard à 17 h (HAE) le 6 mai 2014 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, au plus tard à 17 h (HAE) deux jours ouvrables avant la date de sa reprise. TELUS se réserve le droit d'accepter les procurations reçues en retard ou de renoncer à exiger le respect du délai de réception des procurations, avec ou sans avis, sans toutefois avoir l'obligation d'accepter ou de refuser une procuration quelconque reçue en retard.

Foire aux questions

Documents concernant l'assemblée

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

Aux termes des nouvelles règles adoptées par les autorités canadiennes en valeurs mobilières en 2013 (procédures de notification et d'accès), nous pouvons vous permettre d'accéder par voie électronique à la circulaire d'information et au rapport annuel 2013 (les documents concernant l'assemblée) en vue de l'assemblée plutôt que de vous en envoyer un exemplaire imprimé. Ce nouveau moyen de transmission est plus écologique, car il contribue à réduire la quantité de papier utilisé et fait baisser les coûts d'impression et d'envoi aux actionnaires par le service postal. Vous trouverez dans l'avis que vous avez reçu des directives pour accéder par voie électronique à la circulaire d'information et au rapport annuel et les lire ou pour en demander un exemplaire imprimé. De plus, vous trouverez dans l'avis des instructions sur le vote par procuration que vous pouvez exercer à l'assemblée. Pour recevoir un exemplaire imprimé de la circulaire d'information et du rapport annuel, veuillez suivre les instructions données dans l'avis.

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

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

Procédures à l'assemblée

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

Si vous détenez des actions ordinaires (les actions) à la fermeture des bureaux le 12 mars 2014 (la date de clôture des registres), vous avez droit à une voix pour chaque action que vous détenez à cette date à l'égard des questions suivantes :

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

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

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

Il nous faut au moins deux personnes présentes ou représentées par procuration à l'assemblée qui détiennent au total au moins 25 pour cent des actions émises et en circulation donnant le droit de voter à l'assemblée. Le 12 mars 2014, la société comptait 621 055 097 actions en circulation.

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

Non. À la connaissance des administrateurs et des membres de la haute direction de TELUS, au 12 mars 2014, aucune personne ne détenait en propriété véritable, directement ou indirectement, au moins 10 pour cent des actions en circulation ni n'exerçait une emprise sur de telles actions. La catégorie des actions sans droit de vote a été éliminée de la structure du capital autorisé lors de l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2013.

Procédures de vote

Suis-je un actionnaire inscrit ou non inscrit?

Vous êtes un **actionnaire inscrit** si vous possédez un certificat d'actions immatriculé à votre nom ou avez reçu un avis émanant du système d'inscription directe (SID).

Vous êtes un **actionnaire non inscrit** si :

1. vos actions sont immatriculées au nom d'un intermédiaire (par exemple, une banque, une société de fiducie, un fiduciaire, un courtier en valeurs mobilières, une chambre de compensation ou un autre établissement), ou
2. vous détenez vos actions au moyen du régime d'achat d'actions des employés (les actions des employés) à l'égard duquel Computershare agit à titre de fiduciaire.

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

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

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

- en téléphonant au numéro de téléphone sans frais figurant sur votre formulaire de procuration. Pour voter par téléphone, il suffit d'avoir sous la main votre numéro de contrôle (figurant sur votre formulaire de procuration) et de suivre les directives données. Veuillez prendre note que, si vous votez par téléphone, vous ne pouvez nommer à titre de fondé de pouvoir une personne autre que R.H. (Dick) Auchinleck et Darren Entwistle
- par Internet en visitant le site Web indiqué sur le formulaire de procuration. Ayez sous la main votre numéro de contrôle (figurant sur votre formulaire de procuration) et suivez les directives pour le vote par Internet.

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

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

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

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

- en remplissant le formulaire de directives de vote et en le retournant par la poste ou par messager conformément aux directives figurant sur le formulaire
- en téléphonant au numéro de téléphone sans frais figurant sur votre formulaire de directives de vote. Pour voter par téléphone, il suffit d'avoir sous la main votre numéro de contrôle (figurant sur votre formulaire) et de suivre les directives. Veuillez prendre note que, si vous votez par téléphone, vous ne pouvez nommer à titre de fondé de pouvoir une personne autre que Dick Auchinleck et Darren Entwistle
- par Internet en visitant le site Web indiqué sur votre formulaire de directives de vote. Ayez sous la main votre numéro de contrôle (figurant sur votre formulaire) et suivez les directives de vote par Internet.

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

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

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

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

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

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

Oui. Que vous exerciez vos droits de vote par la poste, par téléphone ou par Internet, **votre procuration doit parvenir à la secrétaire générale de TELUS, a/s de Computershare (100 University Avenue, 8e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1), au plus tard à 17 h (HAE) le 6 mai 2014**. En cas d'ajournement de l'assemblée, votre procuration doit être reçue au plus tard à 17 h (HAE) deux jours ouvrables avant la date de sa reprise. Il importe de savoir, si vous êtes un actionnaire non inscrit, que votre intermédiaire doit recevoir vos directives de vote suffisamment d'avance pour pouvoir les mettre en œuvre avant l'heure limite.

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

En remplissant et en retournant une procuration, vous autorisez la personne qui y est nommée à assister à l'assemblée et à y exercer les droits de vote rattachés à vos actions conformément

à vos directives pour chaque question à l'égard de laquelle vous avez le droit de voter. **Si vous avez nommé Dick Auchinleck et Darren Entwistle à titre de fondés de pouvoir et que vous ne leur fournissez pas de directives, ils exerceront les droits de vote rattachés à vos actions en faveur des questions suivantes :**

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

Qu'arrive-t-il s'il y a des modifications apportées aux questions à l'ordre du jour de l'assemblée ou si de nouvelles questions sont soumises à l'assemblée?

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 à l'ordre du jour de l'assemblée 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 12 mars 2014, aucun administrateur ou membre de la haute direction de la société n'est au fait de modifications ou d'autres questions devant être soumises à l'assemblée aux fins de vote.

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

Si vous êtes un **actionnaire inscrit** et que vous avez donné une procuration, vous pouvez la révoquer en donnant de nouvelles directives de vote dans une procuration portant une date ultérieure, ou à une heure ultérieure si vous votez par téléphone ou par Internet. Pour être valables, toutefois, vos nouvelles directives de vote doivent être reçues par la secrétaire générale de TELUS, a/s de Computershare (à l'adresse indiquée à la page 1), avant 17 h (HAE) le 6 mai 2014 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, avant 17 h (HAE) deux jours ouvrables avant la date de sa reprise. Vous pouvez également révoquer votre procuration sans donner de nouvelles directives de vote en délivrant une révocation de procuration au siège social de la société, aux soins de la secrétaire générale de TELUS, au 5 – 3777 Kingsway, Burnaby (Colombie-Britannique) V5H 3Z7, en tout temps jusqu'à 17 h (HAP) le 7 mai 2014 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, jusqu'à 17 h (HAP) le jour ouvrable avant la date de sa reprise.

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

Si vous êtes un **actionnaire non inscrit**, vous pouvez révoquer votre procuration ou vos directives de vote en communiquant avec la personne qui s'occupe de votre compte.

Si vous détenez des **actions des employés** et que vous avez exercé vos droits de vote en soumettant un formulaire de directives de vote, vous pouvez révoquer vos directives en donnant de nouvelles directives de vote dans un autre formulaire de directives de vote portant une date ultérieure, ou à une heure ultérieure si vous votez par téléphone ou par Internet. Pour être valables, toutefois, vos nouvelles directives de vote doivent être reçues avant 17 h (HAE) le 6 mai 2014 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, avant 17 h (HAE) deux jours ouvrables avant la date de sa reprise. Vous pouvez également révoquer vos directives de vote initiales sans donner de nouvelles directives de vote en délivrant une révocation de directives de vote au siège social de la société, aux soins de la secrétaire générale de TELUS, au 5 – 3777 Kingsway, Burnaby (Colombie-Britannique) V5H 3Z7, en tout temps jusqu'à 17 h (HAP) le 7 mai 2014 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, jusqu'à 17 h (HAP) le jour ouvrable avant la date de sa reprise, ou en délivrant une révocation de procuration au président de l'assemblée à l'assemblée, avant la tenue du vote visé par la procuration.

Mon vote par procuration est-il confidentiel?

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

- lorsqu'une divulgation est nécessaire pour respecter les lois applicables
- s'il y a contestation à l'égard d'une procuration
- si un actionnaire a écrit des commentaires sur le formulaire de procuration.

Qui sollicite une procuration de ma part?

Votre procuration est sollicitée au nom de la direction de TELUS et la société prend en charge les frais relatifs à cette sollicitation. La direction de TELUS sollicitera vos procurations par la poste à votre dernière adresse figurant au registre des actionnaires ou par courriel à l'adresse que vous avez fournie. De plus, la sollicitation peut être faite par des employés ou des représentants de la société par téléphone ou un autre moyen, en échange de frais modiques pour la société.

À qui puis-je adresser mes autres questions?

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

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

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

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

En tant que fournisseur de services de communication filaire, de communication mobile et de télévision numérique, la société et certaines de ses filiales doivent se conformer aux restrictions imposées par les lois canadiennes à l'égard de la propriété d'actions avec droit de vote par des non-Canadiens, notamment dans la *Loi sur les télécommunications*, la *Loi sur la radiodiffusion* et la *Loi sur la radiocommunication*. Plus particulièrement, pour s'assurer que certaines de ses filiales demeurent admissibles comme entreprises de télécommunications canadiennes, la société doit limiter, aux termes de ces lois, la proportion de ses actions dont sont propriétaires des non-Canadiens à 33 1/3 pour cent au plus et elle ne doit pas par ailleurs être sous le contrôle de non-Canadiens. La *Loi sur les télécommunications* confère à la société, qui est une société mère d'entreprises de télécommunications canadiennes, certains pouvoirs lui permettant de surveiller et de contrôler la propriété d'actions avec droit de vote par des non-Canadiens. Les pouvoirs et les contraintes prévus par la *Loi sur les télécommunications* ont été intégrés dans ses statuts et ont été étendus afin de s'assurer que la société respecte aussi les exigences de la *Loi sur la radiocommunication* et de la *Loi sur la radiodiffusion*. Parmi ces pouvoirs, on compte i) le droit de refuser d'inscrire un transfert d'actions avec droit de vote à un non-Canadien, ii) le droit d'exiger qu'un non-Canadien vende des actions avec droit de vote si, en raison de sa participation en actions, TELUS enfreignait les restrictions concernant la propriété d'actions par des non-Canadiens et iii) le droit de suspendre les droits de vote rattachés aux actions avec droit de vote qui sont considérées comme des actions appartenant à des non-Canadiens ou sous le contrôle de non-Canadiens. La société supervise l'importance de la propriété de ses actions par des non-Canadiens et dépose des rapports périodiques auprès du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC).

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 2013, y compris le rapport de gestion, sont contenus dans le rapport annuel 2013 de TELUS. Tous les actionnaires ont reçu cette année un exemplaire du rapport annuel (le rapport annuel 2013) par la poste ou un accès à ce rapport aux termes des procédures de notification et d'accès. Si vous ne l'avez pas reçu, vous pouvez le consulter en ligne à l'adresse **telus.com/rapportannuel** ou en obtenir un exemplaire auprès de la secrétaire générale de TELUS, au 5 – 3777 Kingsway, Burnaby (Colombie-Britannique) V5H 3Z7.

2 Élection des administrateurs

Changements à la direction

Après avoir mis ses talents au service des clients et des investisseurs de TELUS pendant 58 ans, le président du conseil de TELUS, Brian A. Canfield, prendra sa retraite à l'issue de notre assemblée, qu'il présidera. En reconnaissance de la brillante carrière de M. Canfield et de son dévouement indéfectible à l'égard de TELUS et des collectivités où elle offre ses services, un hommage lui sera rendu et il sera nommé président émérite du conseil. M. Canfield est devenu président du conseil de TELUS en 1999, après la fusion de BC TEL et de TELUS. Auparavant, il avait occupé au sein de BC TEL les postes de président du conseil et chef de la direction, pendant quatre ans, de président et chef de la direction, pendant trois ans, et de président et chef de l'exploitation, pendant un an. Grâce à son leadership, M. Canfield a joué un rôle important dans l'évolution de TELUS, qui est passée du statut de compagnie de téléphone régionale à celui de chef de file national et mondial du secteur des communications. Il a également contribué à faire de TELUS une société reconnue en matière de gouvernance d'entreprise. Sa contribution au bien-être économique et social des Canadiens, qui s'est échelonnée sur l'ensemble de sa carrière, a été reconnue à plusieurs reprises, M. Canfield ayant notamment été nommé membre de l'Ordre du Canada et de l'*Order of British Columbia*.

Le départ à la retraite de M. Canfield offre l'occasion d'apporter des changements à la tête de l'entreprise qui s'inscrivent dans le plan de relève établi par le comité de la gouvernance d'entreprise (le comité de gouvernance) et le comité des ressources humaines et de la rémunération de la société et approuvé par le conseil d'administration. Ce plan de relève s'articule autour de trois axes : 1) s'assurer d'un leadership exceptionnel et constant, 2) harmoniser notre stratégie de croissance nationale et notre stratégie consistant à faire passer les clients d'abord et 3) offrir des possibilités d'avancement aux principaux membres de la haute direction de TELUS. Ainsi, parallèlement au départ à la retraite de M. Canfield (et sous réserve de leur réélection respective au conseil d'administration à notre assemblée), Darren Entwistle deviendra président dirigeant du conseil, alors que Dick Auchinleck deviendra administrateur principal indépendant. En outre, Joe Natale sera promu au poste de président et chef de la direction, nomination qui prendra effet à l'assemblée. Le conseil d'administration a également nommé M. Natale comme candidat au poste d'administrateur à l'assemblée.

La nomination de M. Natale au poste de président et chef de la direction est l'aboutissement logique d'une démarche de planification de la relève globale, qui s'est faite sous la direction de M. Entwistle et sous la supervision du conseil. Depuis qu'il s'est joint à TELUS, en 2003, M. Natale a occupé des postes de direction de plus en plus importants au sein de la société pour parvenir à son poste actuel de chef des services commerciaux. Il est parfaitement qualifié pour gérer la mise en œuvre des principales initiatives stratégiques de la société sur le plan commercial, notamment notre stratégie prioritaire qui consiste à faire passer les clients d'abord. Pour obtenir de plus amples renseignements sur le rôle de président et chef de la direction à l'issue de l'assemblée, consulter l'appendice B.

Le conseil a élaboré de nouvelles descriptions des responsabilités pour les fonctions de président dirigeant du conseil et d'administrateur principal indépendant. Ainsi, à titre de président dirigeant du conseil, M. Entwistle remplira à la

fois des fonctions d'administrateur et de membre de la direction, tandis qu'à titre d'administrateur principal indépendant, M. Auchinleck veillera, au besoin, à ce que le conseil d'administration soit indépendant de l'équipe de direction. Pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet, consulter l'appendice B.

À notre avis, ce plan de relève est un changement avantageux pour les actionnaires. En effet, il permet de tirer parti des compétences éprouvées de M. Entwistle en matière de leadership et d'offrir à M. Natale l'occasion de poursuivre son ascension fructueuse au sein de la société, tout en étayant notre stratégie visant à offrir la meilleure expérience client dans notre secteur à l'échelle mondiale.

Généralités

Le conseil a fixé le nombre d'administrateurs à 14, conformément aux statuts. 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, sauf Ray Chan, Mary Jo Haddad et Joe Natale, a été élu à titre d'administrateur à l'assemblée annuelle de l'année dernière. M. Chan s'est joint au conseil le 31 juillet 2013, tandis que M[me] Haddad et M. Natale sont de nouveaux candidats qui n'ont pas encore siégé au conseil. Pour obtenir des renseignements d'ordre biographique sur tous les administrateurs, consulter la page 9.

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 (les fondés de pouvoir de la direction) et ont l'intention de voter POUR l'élection des 14 candidats dont les noms et notes biographiques figurent aux pages 9 à 20, 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. Aux termes de cette politique, un administrateur qui est élu dans le cadre d'une élection qui n'est pas contestée suivant l'exercice de plus d'abstentions de vote que de votes en faveur de son élection devra remettre sa démission au président du conseil. Cette démission prend effet lorsqu'elle est acceptée par le conseil d'administration. Le conseil prévoit que ces démissions seront acceptées, à moins que des circonstances atténuantes ne justifient une décision contraire. Nous annoncerons la décision du conseil (y compris les raisons pour lesquelles il n'accepterait pas une démission) par voie de communiqué dans les 90 jours suivant l'assemblée au cours de laquelle l'élection a eu lieu. Vous pouvez télécharger un exemplaire de notre politique sur le vote à la majorité des voix à l'adresse **telus.com/governance**.

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

Exigence de préavis

Lors de l'assemblée annuelle et extraordinaire de l'année dernière, les actionnaires ont approuvé l'adoption d'une exigence de préavis des candidatures au conseil d'administration dans nos statuts, exigence qui s'applique désormais. Ainsi, les actionnaires qui souhaitent présenter un candidat à un poste d'administrateur doivent donner un avis écrit, dans le délai fixé, à Monique Mercier, vice-présidente à la direction, chef des services juridiques et secrétaire générale, au 8 – 555 Robson Street, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 3K9. Ce préavis, qui doit contenir les renseignements exigés aux termes de nos statuts, doit être donné au moins 30 jours et au plus 65 jours avant la date de l'assemblée. Veuillez vous reporter à nos statuts, affichés sur **sedar.com**.

3 Nomination des auditeurs

Deloitte s.r.l. (auparavant Deloitte & Touche s.r.l.) sont nos auditeurs externes depuis 2002. Leur mandat a été renouvelé de nouveau le 9 mai 2013, au cours de notre assemblée annuelle et extraordinaire.

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 s.r.l. (Deloitte) en tant qu'auditeurs et à autoriser les administrateurs à fixer leur rémunération pour l'exercice à venir.

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

Sommaire des honoraires facturés et des services rendus par les auditeurs externes pour 2012 et 2013

Le tableau qui suit présente les honoraires facturés pour les services fournis par Deloitte pour 2012 et 2013.

	2012		2013	
Type de services fournis	**($)**	**%**	**($)**	**%**
Audit[1)]	3 330 300	95,8	3 328 775	93,9
Services liés à l'audit[2)]	140 000	4,0	158 165	4,5
Services fiscaux[3)]	7 810	0,2	30 000	0,8
Tous les autres honoraires[4)]	–	–	28 300	0,8
Total	3 478 110	100	3 545 240	100

1) Comprend les honoraires des services rendus par Deloitte qui concernent l'audit et l'examen de nos états financiers et qui portent sur les dépôts exigés par la loi et les règlements.
2) Comprend les honoraires des services rendus par Deloitte qui concernent l'audit ou l'examen de nos états financiers, mais qui ne font pas partie des honoraires d'audit.
3) Comprend les honoraires liés à la conformité fiscale, à l'obtention de conseils en matière de fiscalité et à la planification fiscale.
4) Comprend les honoraires pour des services rendus par Deloitte qui ne concernent pas l'audit ou l'examen de nos états financiers, par exemple les services qui concernent les procédures relatives au spectre.

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

En 2010, le conseil a approuvé une politique de vote consultatif sur la rémunération de la haute direction et de participation des actionnaires. Cette politique établit le cadre général pour soumettre une fois l'an la rémunération de la haute direction à un vote consultatif non contraignant des actionnaires. Un tel premier vote a eu lieu à notre assemblée générale annuelle de 2011. Le modèle de résolution à l'égard duquel nous demandons aux actionnaires de voter à l'assemblée est présenté ci-après :

Il est résolu que, à titre consultatif et sans que soient réduits le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, les actionnaires approuvent l'approche en matière de rémunération de la haute direction présentée dans la circulaire d'information de la société remise en prévision de l'assemblée générale annuelle des actionnaires de 2014.

Comme il s'agit d'un vote consultatif, les résultats ne lieront pas le conseil. Le conseil demeure pleinement responsable de ses décisions en matière de rémunération et n'est nullement dégagé d'une telle responsabilité par un vote consultatif positif ou négatif. Cependant, le conseil tiendra compte des résultats du vote lorsqu'il étudiera des politiques, des procédures et des décisions ultérieures portant sur la rémunération et lorsqu'il devra déterminer s'il est nécessaire d'accroître son dialogue avec les actionnaires en ce qui a trait à la rémunération et aux questions s'y rattachant. Pour obtenir plus de détails concernant notre approche en matière de rémunération de la haute direction, se reporter aux pages 59 à 81.

Les fondés de pouvoir de la direction ont l'intention de voter POUR l'approche de TELUS en matière de rémunération de la haute direction, sauf au moment d'exercer les droits de vote rattachés aux actions d'actionnaires ayant donné des directives contraires. En 2013, notre approche en matière de rémunération de la haute direction a été approuvée, à raison de 94,7 pour cent des voix exprimées par les actionnaires.

À propos de notre conseil d'administration

Notes biographiques sur les administrateurs

La présente rubrique fournit des renseignements au sujet de chaque candidat au poste d'administrateur proposé par la direction. En date du 4 février 2013, toutes les actions sans droit de vote ont été échangées contre des actions ordinaires à raison de une pour une. Par conséquent, l'évaluation des unités d'actions différées (UAD) en circulation en 2013 est fondée sur le cours des actions ordinaires, alors qu'en 2012, elle était fondée sur le cours des actions sans droit de vote. Nous avons calculé la valeur marchande totale des actions en 2013 en multipliant le nombre d'actions ou d'UAD détenues par un administrateur par 36,56 $, soit le cours de clôture des actions ordinaires de TELUS le 31 décembre 2013. Pour 2012, nous avons ajusté les chiffres en fonction du fractionnement d'actions à raison de deux pour une qui a pris effet le 16 avril 2013. Ainsi, le nombre ajusté d'actions ordinaires et d'UAD a été multiplié par le cours de clôture ajusté, le 31 décembre 2012, des actions ordinaires (32,55 $) et des actions sans droit de vote (32,34 $). Les UAD sont attribuées dans le cadre du plan d'unités d'actions différées des administrateurs (pour des détails sur le plan, consulter la page 98).

R.H. (DICK) AUCHINLECK

Victoria (Colombie-Britannique) Canada

Âge : 62

Administrateur depuis : 2003

Indépendant

Comités de TELUS :
Gouvernance
Ressources humaines et rémunération

Rémunération totale en 2013 :
213 225 $

Dick Auchinleck est administrateur de sociétés. À l'issue de sa réélection, M. Auchinleck deviendra l'administrateur principal de TELUS. Il est aussi l'administrateur principal de ConocoPhillips, une société pétrolière et gazière. M. Auchinleck a travaillé pour Gulf Canada Resources Limited pendant 25 ans. Il a pris sa retraite en 2001 à titre de président et chef de la direction après la vente de la société à Conoco Inc. Il est titulaire d'un baccalauréat ès sciences appliquées (génie chimique) de l'Université de la Colombie-Britannique.

Participation aux réunions – 100 %
Conseil d'administration : 6 sur 6
Comité de la gouvernance : 4 sur 4
Comité des ressources humaines et de la rémunération : 4 sur 4

Postes actuels au sein de conseils d'administration
ConocoPhillips (administrateur principal) (société ouverte)
Enbridge Income Fund Holdings Inc. (société ouverte)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2008 à 2013)
EPCOR Centre for the Performing Arts (à but non lucratif)

Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2012 et 2013 :

Année	Actions ordinaires	Actions sans droit de vote	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2013	18 370	s.o.	113 017	4 803 509 $	Oui (9,6x)
2012	6 370	12 000	103 050	3 928 061 $	Oui (7,8x)

Résultat du vote à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2013 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	195 954 083	3 327 739	199 281 822
Pourcentage de voix	98,33 %	1,67 %	100 %

A. CHARLES BAILLIE

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 74

Administrateur depuis : 2003

Indépendant

Comités de TELUS :
Ressources humaines et rémunération (président)
Retraite

Rémunération totale en 2013 :
220 988 $

Charlie Baillie est président du conseil d'Alberta Investment Management Corporation (AIMCo). Il a été président du conseil et chef de la direction de La Banque Toronto-Dominion de 1997 à 2003. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts avec spécialisation en sciences politiques et en économie de l'Université de Toronto, d'un M.B.A. de Harvard, d'un doctorat honorifique en droit de la Queen's University et d'un diplôme honorifique du Royal Conservatory of Music. M. Baillie est un officier de l'Ordre du Canada, un associé du Royal Conservatory, un compagnon du Temple de la renommée de l'entreprise canadienne, un chancelier émérite de la Queen's University et un ancien président du conseil du Conseil canadien des chefs d'entreprise.

Participation aux réunions – 100 %
Conseil d'administration : 6 sur 6
Comité des ressources humaines et de la rémunération : 4 sur 4
Comité de retraite : 4 sur 4

Postes actuels au sein de conseils d'administration
AIMCo (président du conseil) (société d'État)
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (société ouverte)
George Weston limitée (société ouverte)
Royal Conservatory of Music (à but non lucratif)
Luminato (à but non lucratif)
International Festival of Authors (à but non lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2008 à 2013)
Conseil du Musée des beaux-arts de l'Ontario (président, à but non lucratif)
Dana Corporation (société ouverte)

Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2012 et 2013 :

Année	Actions ordinaires	Actions sans droit de vote	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2013	137 200	s.o.	109 799	9 030 283 $	Oui (18x)
2012	–	137 200	99 620	7 658 759 $	Oui (15x)

Résultat du vote à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2013 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	194 508 072	4 773 596	199 281 668
Pourcentage de voix	97,60 %	2,40 %	100 %

MICHELINE BOUCHARD

Montréal (Québec) Canada

Âge : 66

Administratrice depuis : 2004

Indépendante

Comités de TELUS :
Ressources humaines et rémunération
Retraite

Rémunération totale en 2013 :
213 398 $

Micheline Bouchard est ingénieure et administratrice de sociétés. Elle a auparavant occupé le poste de présidente et chef de la direction de ART Recherches et Technologies Avancées, société biomédicale, de 2002 à juillet 2006. Auparavant, Mme Bouchard a été vice-présidente du volet multinational de Motorola Inc. aux États-Unis après avoir occupé le poste de présidente et chef de la direction de Motorola Canada Inc. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès sciences appliquées (génie physique) et d'une maîtrise ès sciences appliquées (génie électrique) de l'École polytechnique de Montréal (Québec) et de nombreux doctorats honorifiques. Mme Bouchard est membre de l'Ordre du Canada et de l'Ordre national du Québec, et membre agréée de l'Institut des administrateurs de sociétés.

Participation aux réunions – 100 %
Conseil d'administration : 6 sur 6
Comité des ressources humaines et de la rémunération : 4 sur 4
Comité de retraite : 4 sur 4

Postes actuels au sein de conseils d'administration
Hatley Advisory Council (société de conseils)
Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public (société d'État)
Comité honoraire de Téléfilm Canada (à but non lucratif)
Forum international des femmes (à but non lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2008 à 2013)
Groupe de fonds Citadel (fonds d'investissement)
Dominion Diamond Corporation (société ouverte)
Home Capital/Home Trust (société ouverte)

Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2012 et 2013 :

Année	Actions ordinaires	Actions sans droit de vote	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2013	10 393	s.o.	66 213	2 800 715 $	Oui (5,6x)
2012	3 426	6 564	60 768	2 289 033 $	Oui (4,5x)

Résultat du vote à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2013 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	196 036 423	3 243 356	199 279 779
Pourcentage de voix	98,37 %	1,63 %	100 %

R. JOHN BUTLER, C.R.

Edmonton (Alberta) Canada

Âge : 70

Administrateur depuis[1] : 1999

Indépendant

Comités de TELUS :
Ressources humaines et rémunération
Retraite

Rémunération totale en 2013 :
210 282 $

John Butler est avocat et conseiller juridique auprès du cabinet d'avocats Bryan & Company. Il possède plus de 40 années d'expérience dans les domaines de l'immobilier commercial et de la location à bail, des prêts, de l'aménagement immobilier et de l'arbitrage et de la médiation. Il a été président du conseil des gouverneurs de la Ligue canadienne de football. M. Butler est titulaire d'un baccalauréat ès arts et d'un baccalauréat en droit de l'Université de l'Alberta.

Participation aux réunions – 100 %
Conseil d'administration : 6 sur 6
Comité d'audit : 3 sur 3[2]
Comité des ressources humaines et de la rémunération : 2 sur 2[2]
Comité de retraite : 2 sur 2[2]

Postes actuels au sein de conseils d'administration
Liquor Stores N.A. Ltd. (société ouverte)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2008 à 2013)
Ligue canadienne de football (conseil des gouverneurs) (président du conseil)
Trans Global Insurance Company (société fermée)
Trans Global Life Insurance Company (société fermée)

Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2012 et 2013 :

Année	Actions ordinaires	Actions sans droit de vote	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2013	10 494	s.o.	76 437	3 178 197 $	Oui (6,4x)
2012	1 968	8 526	70 596	2 622 864 $	Oui (5,2x)

Résultat du vote à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2013 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	195 861 549	3 416 421	199 277 970
Pourcentage de voix	98,29 %	1,71 %	100 %

1) M. Butler a été administrateur d'une des sociétés que la société a remplacées de 1995 à 1999.
2) M. Butler a quitté le comité d'audit et il s'est joint au comité des ressources humaines et de la rémunération et au comité de retraite le 10 mai 2013.

RAYMOND T. CHAN

Calgary (Alberta) Canada

Âge : 58

Administrateur depuis : 2013

Indépendant

Comités de TELUS :
Audit
Ressources humaines et rémunération

Rémunération totale en 2013 :
134 136 $

Ray Chan est président-directeur du conseil de Baytex Energy Corp., en Alberta. Depuis 1982, il a occupé divers postes de haute direction de sociétés du secteur pétrolier et gazier au Canada. M. Chan a été chef des finances de Baytex de 1998 à 2003 et chef de la direction de cette société jusqu'à ce qu'il entre dans ses fonctions actuelles, en 2008. Il est également administrateur de TORC Oil & Gas Ltd. et a siégé au conseil du Groupe TMX et de l'Alberta Children's Hospital Foundation. Comptable agréé, M. Chan est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université de la Saskatchewan.

Participation aux réunions – 100 %
Conseil d'administration : 3 sur 3
Comité d'audit : 2 sur 2[1)]
Comité des ressources humaines et de la rémunération : 2 sur 2[1)]

Postes actuels au sein de conseils d'administration
Baytex Energy Corp. (président-directeur du conseil, société ouverte)
TORC Oil & Gas Ltd. (société ouverte)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2008 à 2013)
Alberta Children's Hospital Foundation (à but non lucratif)
Groupe TMX Inc. (société ouverte)
WestFire Energy Ltd. (société ouverte)
Results Energy Inc. (société ouverte)

Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2012 et 2013 :

Année	Actions ordinaires	Actions sans droit de vote	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2013	20 000	s.o.	2 796	833 422 $	Oui (1,7x)
2012	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

Résultat du vote à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2013 :

s.o.

1) M. Chan s'est joint au conseil ainsi qu'à son comité d'audit et à son comité des ressources humaines et de la rémunération le 31 juillet 2013.

STOCKWELL DAY

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada

Âge : 63

Administrateur depuis : 2011

Indépendant

Comités de TELUS
Ressources humaines et rémunération
Retraite

Rémunération totale en 2013 :
215 999 $

Stockwell Day est conseiller et consultant en orientation stratégique. Pendant plus de 25 ans, il a occupé les fonctions de député provincial, puis de député fédéral. De 1986 à 2000, M. Day a occupé différents postes au sein du gouvernement de l'Alberta, dont ceux de ministre du Travail, de ministre des Services sociaux, de Trésorier provincial et de ministre des Finances. De 2000 à 2011, il a été membre du parlement fédéral, exerçant diverses fonctions, dont celles de chef de l'Opposition officielle, de ministre de la Sécurité publique, de ministre du Commerce international, de ministre pour le Corridor de l'Asie-Pacifique, de ministre principal responsable de la Colombie-Britannique et de président du Conseil du Trésor. M. Day ne s'est pas présenté de nouveau aux élections générales de 2011. Conférencier réputé, M. Day est conseiller stratégique principal chez McMillan LLP et conseiller auprès de RCI Capital Group Inc. et du Eminata Group. Il a étudié à l'université de Victoria et est titulaire d'un doctorat honorifique de l'université de Saint-Pétersbourg, en Russie, et de la Trinity Western University, en plus d'être un membre émérite de la Fondation Asie Pacifique du Canada.

Participation aux réunions – 100 %
Conseil d'administration : 6 sur 6
Comité d'audit : 3 sur 3[1)]
Comité des ressources humaines et de la rémunération : 2 sur 2[1)]
Comité de retraite : 2 sur 2[1)]

Postes actuels au sein de conseils d'administration
Baylin Technologies Inc. (société ouverte)
Conseil commercial Canada Chine (à but non lucratif)
Conseil de commerce Canada-Inde (à but non lucratif)
Centre consultatif des relations juives et israéliennes (à but non lucratif)
WesternOne Inc. (société ouverte)
Brain Research Foundation (maladies à prion) (à but non lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2008 à 2013)
Sunlogics Plc (société fermée)
Concordia University College, Alberta (conseil des gouverneurs)
HOMEQ Corporation (société fermée)

Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2012 et 2013 :

Année	Actions ordinaires	Actions sans droit de vote	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2013	2 474	s.o.	11 734	519 444 $	Oui (1x)
2012	1 774	26	5 702	282 987 $	Non (il a jusqu'au 1er juillet 2016 pour atteindre la cible)

Résultat du vote à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2013 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	198 366 934	914 229	199 281 163
Pourcentage de voix	99,54 %	0,46 %	100 %

1) M. Day a quitté le comité d'audit et il s'est joint au comité des ressources humaines et de la rémunération et au comité de retraite le 10 mai 2013.

DARREN ENTWISTLE

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada

Âge : 51

Administrateur depuis : 2000

Non indépendant

Comités de TELUS :
Non admissible

Aucune rémunération reçue à titre d'administrateur

Darren Entwistle est président et chef de la direction de TELUS Corporation depuis le 10 juillet 2000. Il deviendra président dirigeant du conseil au départ à la retraite du président actuel, Brian Canfield. Pour obtenir de plus amples renseignements, consulter la page 6. Auparavant, M. Entwistle, présent dans le secteur des communications depuis 30 ans, a occupé un poste pendant plus de 7 ans au sein de l'équipe de la haute direction de Cable & Wireless au Royaume-Uni, pour ensuite en devenir président pour le Royaume-Uni et l'Irlande en 1999. Il est titulaire d'un baccalauréat en économie (avec distinction) de l'Université Concordia de Montréal, d'un M.B.A. (finances) de l'Université McGill et d'un diplôme en technologie des réseaux de l'Université de Toronto. Fellow honorifique du Royal Conservatory, M. Entwistle détient également des doctorats honorifiques en droit de l'Université McGill et de l'Université Concordia ainsi qu'un diplôme honorifique en administration des affaires du Northern Alberta Institute of Technology.

Participation aux réunions – 100 %
Conseil d'administration : 6 sur 6
M. Entwistle n'est membre d'aucun comité du conseil d'administration, mais il assiste régulièrement à leurs réunions.

Postes actuels au sein de conseils d'administration
George Weston limitée (société ouverte)
Conseil canadien des chefs d'entreprise (à but non lucratif)
Conseil canadien pour la diversité administrative (à but non lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2008 à 2013)
La Banque Toronto-Dominion (société ouverte)

Se reporter aux pages 81, 82 et 84 pour obtenir des renseignements sur les titres détenus et la rémunération reçue en 2013 à titre de président et chef de la direction.

Résultat du vote à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2013 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	197 553 183	1 727 588	199 280 771
Pourcentage de voix	99,13 %	0,87 %	100 %

RUSTON (RUSTY) E.T. GOEPEL

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada

Âge : 71

Administrateur depuis : 2004

Indépendant

Comités de TELUS :
Audit
Gouvernance (président)

Rémunération totale en 2013 :
215 882 $

Rusty Goepel est vice-président principal de Raymond James Financial Ltd., une entreprise de placements. Il a, au fil de nombreuses années, acquis une expérience fort utile à l'égard des marchés des capitaux. M. Goepel est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université de la Colombie-Britannique et s'est vu décerner la médaille du jubilé d'or de la reine Élisabeth en reconnaissance de ses initiatives en tant que chef d'entreprise et des services rendus à la collectivité, de même que la médaille du jubilé de diamant pour sa contribution au secteur des placements canadien.

Participation aux réunions – 100 %
Conseil d'administration : 6 sur 6
Comité d'audit : 2 sur 2[1)]
Comité de retraite : 2 sur 2[1)]
Comité de la gouvernance : 4 sur 4

Postes actuels au sein de conseils d'administration
Amerigo Resources Ltd. (société ouverte)
Baytex Energy Corp (société ouverte)
Yellow Point Equity Partners, LP (président du conseil, capital de risque privé)
Business Council of BC (gouverneur, à but non lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2008 à 2013)
Comité organisateur des Jeux olympiques de Vancouver de 2010 (président du conseil, à but non lucratif)
Auto Canada Inc. (auparavant, Auto Canada Income Fund) (société ouverte)
Lift Philanthropy Partners (à but non lucratif)
Spur Ventures Inc. (société ouverte)
The Vancouver Airport Authority (à but non lucratif)

Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2012 et 2013 :

Année	Actions ordinaires	Actions sans droit de vote	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2013	33 000	s.o.	66 008	3 619 732 $	Oui (7,2x)
2012	–	33 000	60 572	3 026 118 $	Oui (6,0x)

Résultat du vote à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2013 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	196 485 047	2 788 615	199 273 662
Pourcentage de voix	98,60 %	1,40 %	100 %

1) M. Goepel a quitté le comité de retraite et il s'est joint au comité d'audit le 10 mai 2013.

MARY JO HADDAD

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 58

Nouvelle candidate

Indépendante

Rémunération totale en 2013 :
s.o.

Mary Jo Haddad, qui connaît une brillante carrière dans le secteur des soins de santé au Canada et aux États-Unis, est reconnue pour son leadership éclairé et son dévouement à l'égard de la santé des enfants. Elle a récemment pris sa retraite à titre de présidente et chef de la direction du The Hospital for Sick Children (SickKids), à Toronto, un poste qu'elle occupait depuis 2004. Auparavant, elle a occupé plusieurs postes de direction à SickKids, dont ceux de vice-présidente à la direction et chef de l'exploitation et de chef de la direction, soins infirmiers. Mme Haddad est titulaire d'un baccalauréat (avec distinction) de la faculté des sciences infirmières de l'Université de Windsor, d'une maîtrise en sciences de la santé de l'Université de Toronto et d'un doctorat honorifique en droit de l'Université de Windsor.

Participation aux réunions
s.o.

Postes actuels au sein de conseils d'administration
s.o.

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2008 à 2013)
The Hospital for Sick Children (à but non lucratif)
Fondation de The Hospital for Sick Children (à but non lucratif)
MaRS Innovation (présidente du conseil, à but non lucratif)
eCHN (présidente du conseil, à but non lucratif)

Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2012 et 2013 :

Année	Actions ordinaires	Actions sans droit de vote	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2013	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
2012	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

Résultat du vote à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2013 :

s.o.

JOHN S. LACEY

Thornhill (Ontario) Canada

Âge : 70

Administrateur depuis : 2000

Indépendant

Comités de TELUS :
Audit
Gouvernance

Rémunération totale en 2013 :
209 204 $

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

Participation aux réunions – 100 %
Conseil d'administration : 6 sur 6
Comité d'audit : 5 sur 5
Comité de la gouvernance : 2 sur 2[1)]

Postes actuels au sein de conseils d'administration
Ainsworth Lumber Co. Ltd. (société ouverte)
Conseil consultatif de Brookfield Private Equity Fund (président du conseil, capital de risque privé)
Les Compagnies Loblaw limitée (société ouverte)
Doncaster Consolidated Ltd. (président du conseil, société ouverte)
George Weston limitée (société ouverte)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2008 à 2013)
Banque Canadienne Impériale de Commerce (société ouverte)

Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2012 et 2013 :

Année	Actions ordinaires	Actions sans droit de vote	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2013	34 853	s.o.	88 082	4 494 504 $	Oui (9,0x)
2012	26 896	7 090	81 792	3 749 778 $	Oui (7,5x)

Résultat du vote à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2013 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	196 686 122	2 595 788	199 281 910
Pourcentage de voix	98,70 %	1,30 %	100 %

1) M. Lacey s'est joint au comité de la gouvernance le 10 mai 2013.

WILLIAM (BILL) A. MACKINNON

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 67

Administrateur depuis : 2009

Indépendant
Expert financier du comité d'audit

Comités de TELUS :
Audit (président)
Gouvernance

Rémunération totale en 2013 :
221 478 $

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

Participation aux réunions – 100 %
Conseil d'administration : 6 sur 6
Comité d'audit : 5 sur 5
Comité de la gouvernance : 2 sur 2[1)]

Postes actuels au sein de conseils d'administration
Osisko Mining Corporation (société ouverte)
Novadaq Technologies Inc. (société ouverte)
Pioneer Petroleum Limited (société fermée)
Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public (société d'État)
Roy Thomson Hall (à but non lucratif)
Toronto East General Hospital Foundation (à but non lucratif)
Toronto Community Foundation (à but non lucratif)
St. Stephen Community House (à but non lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2008 à 2013)
Toronto East General Hospital (président du conseil, à but non lucratif)
Toronto Board of Trade (président du conseil, à but non lucratif)
Institut Canadien des Comptables Agréés (président du conseil, à but non lucratif)
C.D. Howe Institute (à but non lucratif)

Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2012 et 2013 :

Année	Actions ordinaires	Actions sans droit de vote	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2013	20 000	s.o.	34 418	1 989 522 $	Oui (4,0x)
2012	20 000	–	28 640	1 577 218 $	Oui (3x)

Résultat du vote à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2013 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	197 810 525	1 472 171	199 282 696
Pourcentage de voix	99,26 %	0,74 %	100 %

1) M. MacKinnon s'est joint au comité de la gouvernance le 10 mai 2013.

JOHN MANLEY

Ottawa (Ontario) Canada

Âge : 64

Administrateur depuis : 2012

Indépendant

Comités de TELUS :
Audit
Gouvernance

Rémunération totale en 2013 :
205 339 $

John Manley est président et chef de la direction du Conseil canadien des chefs d'entreprise, un poste qu'il occupe depuis 2010. De 2004 à 2009, il a été conseiller chez McCarthy Tétrault S.E.N.C.R.L., s.r.l., un cabinet juridique national. Auparavant, au cours d'une carrière politique qui a duré 16 ans, M. Manley a été vice-premier ministre du Canada et ministre de l'Industrie, des Affaires étrangères et des Finances. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de la Carleton University et juris doctor de l'Université d'Ottawa. Administrateur agréé de la McMaster University, il a obtenu de nombreux doctorats honorifiques.

Participation aux réunions – 100 %
Conseil d'administration : 6 sur 6
Comité d'audit : 5 sur 5
Comité de la gouvernance : 2 sur 2[1)]

Postes actuels au sein de conseils d'administration
CIBC (société ouverte)
CAE Inc. (société ouverte)
CARE Canada (à but non lucratif)
MaRS Discovery District (à but non lucratif)
Fondation du Centre national des Arts (à but non lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2008 à 2013)
Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée (société ouverte)
Conference Board of Canada (à but non lucratif)
Institut de recherche en politiques publiques (à but non lucratif)
Corporation Nortel Networks (société ouverte)
Corporation Nortel Networks Limitée (société ouverte)

Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2012 et 2013 :

Année	Actions ordinaires	Actions sans droit de vote	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2013	1 300	s.o.	9 066	378 981 $	Non (il a jusqu'au 1er juillet 2017 pour atteindre la cible)
2012	1 300	–	3 190	145 480 $	Non (il a jusqu'au 1er juillet 2017 pour atteindre la cible)

Résultat du vote à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2013 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	181 280 918	18 000 623	199 281 541
Pourcentage de voix	90,97 %	9,03 %	100 %

1) M. Manley s'est joint au comité de la gouvernance le 10 mai 2013.

JOE NATALE

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 50

Nouveau candidat

Non indépendant

Comités de TELUS :
Ne sera pas admissible

Joe Natale est vice-président à la direction et chef des services commerciaux de TELUS. Il dirige une équipe de 25 000 employés qui est responsable de l'offre de services mobiles et filaires et de solutions de divertissement et de technologie aux particuliers, aux entreprises et aux clients du marché de gros. M. Natale est entré au service de TELUS en 2003 à titre de vice-président à la direction (VPD) et de président, Solutions aux entreprises. Il a ensuite été promu au poste de VPD et président, Solutions d'affaires, puis, en 2009, au poste de VPD et président, Solutions consommateurs. M. Natale deviendra président et chef de la direction à l'issue de l'assemblée. Avant de se joindre à l'équipe TELUS, il a occupé plusieurs postes de haute direction au sein de KPMG Consulting, dont celui d'associé directeur pour le Canada et de responsable de secteurs à l'échelle mondiale. M. Natale est titulaire d'un baccalauréat ès sciences appliquées en génie électrique de l'Université de Waterloo.

Participation aux réunions
s.o.

Postes actuels au sein de conseils d'administration
Celestica Inc. (société ouverte)
Centraide Toronto (à but non lucratif)
Soulpepper Theatre (à but non lucratif)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2008 à 2013)
Livingston International (auparavant une société ouverte)
Royal Conservatory of Music (à but non lucratif)

Se reporter aux pages 77, 81, 83 et 84 pour obtenir des renseignements sur les titres détenus et la rémunération reçue en 2013 à titre de chef des services commerciaux.

Résultat du vote à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2013 :

s.o.

DONALD WOODLEY

Mono Township (Ontario)
Canada

Âge : 68

Administrateur depuis[1] : 1999

Indépendant

Comités de TELUS :
Ressources humaines et rémunération
Retraite (président)

Rémunération totale en 2013 :
215 450 $

Don Woodley est un administrateur de sociétés qui compte plus de 25 années d'expérience en matière de vente, de marketing et de gestion dans le secteur des technologies de l'information. Avant de prendre sa retraite en 1999, il a occupé divers postes de haute direction chez Compaq Canada Inc. et Oracle Canada et a été président du conseil de l'Association canadienne de la technologie de l'information (ACTI). Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université de la Saskatchewan et d'un M.B.A. de la Richard Ivey School of Business de la Western University.

Participation aux réunions – 100 %
Conseil d'administration : 6 sur 6
Comité de la gouvernance : 2 sur 2[2]
Comité des ressources humaines et de la rémunération : 2 sur 2[2]
Comité de retraite : 4 sur 4

Postes actuels au sein de conseils d'administration
Société canadienne des postes (société d'État)

Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2008 à 2013)
Steam Whistle Brewing Inc. (société fermée)
Gennum Corporation (société ouverte)
SickKids Hospital Foundation (à but non lucratif)

Titres détenus et valeur marchande totale aux 31 décembre 2012 et 2013 :

Année	Actions ordinaires	Actions sans droit de vote	UAD	Valeur marchande totale des titres	Actionnariat cible atteint
2013	19 084	s.o.	76 437	3 492 248 $	Oui (7,0x)
2012	12 356	6 728	70 596	2 902 846 $	Oui (5,9x)

Résultat du vote à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2013 :

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	198 199 378	1 084 657	199 284 035
Pourcentage de voix	99,46 %	0,54 %	100 %

1) M. Woodley a été administrateur d'une des sociétés que la société a remplacées de 1998 à 1999.
2) M. Woodley a quitté le comité de la gouvernance et il s'est joint au comité des ressources humaines et de la rémunération le 10 mai 2013.

Renseignements concernant nos administrateurs à la retraite

M. Pierre Ducros a pris sa retraite du conseil en 2013 et il ne s'est pas présenté à l'élection de nos administrateurs à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2013. M. Ducros était membre du comité de la gouvernance et du comité des ressources humaines et de la rémunération. Au moment où il a pris sa retraite, en mai 2013, il avait assisté à toutes les réunions du conseil et de ces deux comités.

Comme nous l'avons mentionné à la page 6, Brian Canfield ne se représentera pas à l'élection de nos administrateurs à l'assemblée, à l'issue de laquelle il sera nommé président émérite de TELUS. En 2013, M. Canfield a assisté aux six réunions du conseil d'administration.

Information additionnelle concernant les administrateurs

Interdictions d'opérations, faillites, pénalités ou sanctions

Sauf tel qu'il est indiqué, à la connaissance de TELUS, aucun candidat au poste d'administrateur de TELUS n'a été, au cours de la période de 10 ans terminée le 12 mars 2014, administrateur ou membre de la haute direction d'un émetteur qui, pendant qu'il exerçait cette fonction ou dans l'année suivant la cessation de cette fonction, a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivi par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, ou pour laquelle un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé pour détenir ses biens.

- En mars 2006, John Lacey a été nommé administrateur de Stelco Inc. à titre de représentant de Tricap Management Limited. Stelco Inc. s'est mise sous la protection de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (la LACC) en janvier 2004. La nomination de M. Lacey à titre d'administrateur a eu lieu dans le cadre d'une restructuration supervisée par le tribunal qui a pris fin le 31 mars 2006 et aux termes de laquelle Tricap Management Limited avait le droit de nommer quatre des neuf administrateurs de Stelco Inc. En octobre 2007, United States Steel Corporation a acheté Stelco Inc. et M. Lacey a remis sa démission à titre d'administrateur de Stelco Inc.
- Charlie Baillie était un administrateur de Dana Corporation, qui a déposé une requête en faillite aux termes du chapitre 11 de la loi des États-Unis intitulée *Bankruptcy Code* en mars 2006. La société s'est libérée de cette faillite le 1er février 2008 et M. Baillie a remis sa démission à titre de membre du conseil d'administration de Dana Corporation.
- John Manley était un administrateur de Corporation Nortel Networks et de Corporation Nortel Networks Limitée (ensemble, les sociétés Nortel) lorsque ces dernières et certaines autres filiales canadiennes ont entamé des procédures de protection à l'égard des créanciers en vertu de la LACC au Canada le 14 janvier 2009. Certaines filiales américaines ont déposé des requêtes volontaires aux États-Unis aux termes du chapitre 11 de la loi des États-Unis intitulée *Bankruptcy Code*, et certaines filiales en Europe, au Moyen-Orient et en Afrique ont effectué des dépôts corrélatifs en Europe et au Moyen-Orient. Ces procédures sont en cours. M. Manley a démissionné de son poste d'administrateur des sociétés Nortel le 10 août 2009.

Sauf tel qu'il est indiqué, à la connaissance de TELUS, aucun candidat au poste d'administrateur n'a été, au cours de la période de 10 ans terminée le 12 mars 2014, administrateur, chef de la direction ou chef des finances d'un émetteur qui a fait l'objet d'une ordonnance rendue pendant qu'il exerçait de telles fonctions ou rendue après que l'administrateur eut cessé d'exercer de telles fonctions, et qui résultait d'un événement survenu pendant l'exercice de ces fonctions.

- John Manley était un administrateur des sociétés Nortel lorsque la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (la CVMO) a interdit aux administrateurs, aux membres de la direction et à certains employés en poste et à certains anciens employés des sociétés Nortel d'effectuer des opérations le 31 mai 2004. L'ordonnance a été rendue en raison du fait que les sociétés Nortel avaient annoncé la nécessité de redresser certains de leurs résultats financiers déjà annoncés ainsi que les retards connexes dans le dépôt de leurs états financiers prévus par la législation ontarienne en valeurs mobilières. L'Autorité des marchés financiers du Québec (l'AMF) et l'Alberta Securities Commission (l'ASC) ont rendu des ordonnances similaires. La CVMO a révoqué son ordonnance le 21 juin 2005, et les ordonnances de l'AMF et de l'ASC ont été révoquées peu après. M. Manley n'était pas soumis à l'ordonnance de l'AMF ni à celle de l'ASC. Le 10 mars 2006, les sociétés Nortel ont annoncé la nécessité de redresser certains de leurs résultats financiers déjà annoncés ainsi que les retards connexes dans la présentation de certains états financiers pour l'exercice 2005 par rapport aux dates de dépôt requises par la législation ontarienne en valeurs mobilières. La CVMO a rendu une autre ordonnance le 10 avril 2006 interdisant aux administrateurs, aux membres de la direction, à certains employés en poste et à certains anciens employés des

sociétés Nortel, dont M. Manley, d'effectuer des opérations sur les titres des sociétés Nortel jusqu'à ce que tous les dépôts soient effectués. L'AMF et la British Columbia Securities Commission (la BCSC) ont rendu des ordonnances similaires. La CVMO a levé l'interdiction d'opérations le 8 juin 2006, et les interdictions d'opérations de l'AMF et de la BCSC ont été levées peu après. M. Manley n'était pas soumis à l'interdiction d'opérations de l'AMF ni à celle de la BCSC.

Rémunération des administrateurs

Principes

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

- nous ciblons une rémunération en espèces pour les administrateurs qui se situe au 50e centile du groupe de référence retenu et une rémunération totale qui se situe au 65e centile de ce groupe
- une participation en actions constitue un élément important de la rémunération et permet de mettre l'accent sur sa concordance avec les intérêts des actionnaires
- la rémunération en actions est établie en fonction d'une valeur précise et non d'un certain nombre d'UAD, afin d'assurer une correspondance avec la valeur marchande au moment de l'attribution
- le niveau de la rémunération doit être suffisant pour attirer et retenir des administrateurs hautement qualifiés ayant l'expérience, l'expertise et les compétences requises
- la rémunération doit être revue chaque année pour s'assurer qu'elle demeure adéquate et suit le marché.

Analyse comparative

Lorsqu'il effectue son analyse comparative annuelle de la rémunération, le comité de la gouvernance compare la composition et le niveau de la rémunération des administrateurs à ceux d'un groupe de référence composé d'administrateurs de sociétés ouvertes canadiennes de secteurs d'activité analogues et d'autres sociétés ouvertes de différents secteurs d'activité qui sont comparables quant à la complexité, la gouvernance et la taille. Lorsqu'il choisit le groupe de référence, le comité tient également compte de la composition du groupe de référence retenu pour son analyse comparative de la rémunération de la haute direction. Le comité retient les services d'un conseiller indépendant qui l'aide à choisir le groupe de référence approprié et à recueillir les données du marché. Meridian Compensation Partners LLC (Meridian) a été engagée comme conseiller pour procéder à l'analyse comparative de 2013. Pour obtenir plus de renseignements concernant Meridian et les services qu'elle offre, se reporter à la page 48. 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 en 2013 figure au tableau ci-après. Il s'agit du même groupe que celui choisi en 2012, à une exception près : le remplacement de BlackBerry (auparavant connue comme Research in Motion ou RIM) par Thomson-Reuters Corp. Le groupe de référence est formé de sociétés dont les produits et la capitalisation boursière sur les 12 derniers mois s'établissent approximativement entre le tiers et le triple des produits et de la capitalisation boursière de TELUS. Le groupe de référence choisi pour l'analyse comparative de la rémunération des administrateurs en 2013 est similaire à celui utilisé pour l'analyse comparative de la rémunération de la haute direction en 2013, sauf qu'il comporte également deux institutions financières avec lesquelles TELUS est régulièrement en concurrence pour attirer des candidats à son conseil.

Groupe de référence pour l'analyse comparative de la rémunération de 2013	
Agrium Inc. (engrais et produits agrochimiques)	Rogers Communications Inc. (câble, services mobiles et médias)
BCE Inc. (services de télécommunications)	Shaw Communications Inc. (câble et satellite)
CIBC (services bancaires diversifiés)	Shoppers Drug Mart Corporation/Pharmaprix (médicaments au détail)
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (voies ferrées)	Suncor Énergie Inc. (société pétrolière et gazière intégrée)
Société Canadian Tire (articles d'usage courant)	Société d'énergie Talisman Inc. (exploration et production de pétrole et de gaz)
Enbridge Inc. (transport et entreposage de pétrole et de gaz)	Teck Resources Ltd. (métaux et mines diversifiés)
Encana Corporation (exploration et production de pétrole et de gaz)	Thomson-Reuters Corp. (édition)
Finning International Inc. (sociétés de commerce international et de distributeurs)	Banque Toronto-Dominion (services bancaires diversifiés)
Les Compagnies Loblaw limitée (alimentation au détail)	TransAlta Corporation (producteurs indépendants d'énergie et négociateurs de produits énergétiques)
Les Aliments Maple Leaf inc. (aliments et viandes emballés)	TransCanada Corp. (entreposage et transport du pétrole et du gaz)
Quebecor inc. (câble, services mobiles et médias)	

Composantes de la rémunération

Au 1er avril 2013, le comité de la gouvernance a recommandé, ce que le conseil a approuvé, d'apporter des changements au programme de rémunération des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction. Conçus en collaboration avec Meridian, ces changements ont été adoptés pour rapprocher la rémunération des administrateurs du 65e centile, notre nouvelle cible (contre le 75e centile en 2012). Ils reflètent également les tendances du marché pour ce qui est des comités d'audit, de la rémunération et de gouvernance. Chaque administrateur qui n'est pas membre de la direction a aussi droit au remboursement de certains services et produits de télécommunications, sous réserve d'une limite précise, et à des jetons de présence additionnels en cas de déplacement aller-retour de plus de six heures pour assister à une réunion du conseil :

Membre du conseil	Provision annuelle et jetons de présence avant le 1er avril 2013 ($)	Provision annuelle et jetons de présence au 1er avril 2013 ($)
Provision annuelle des administrateurs	60 000	62 500
Jetons de présence	1 500	1 500
Attribution annuelle en actions	100 000 en UAD	110 000 en UAD
Membres du comité d'audit		
Provision du président	20 000[1)]	22 500[1)]
Provision des membres	10 000	5 000
Jetons de présence	3 000	1 500
Membres du comité des ressources humaines et de la rémunération		
Provision du président	15 000[1)]	17 500[1)]
Provision des membres	5 000	5 000
Jetons de présence	1 500	1 500
Membres du comité de gouvernance		
Provision du président	10 000[1)]	12 000[1)]
Provision des membres	5 000	5 000
Jetons de présence	1 500	1 500
Membres du comité de retraite		
Provision du président	10 000[1)]	10 000[1)]
Provision des membres	5 000	5 000
Jetons de présence	1 500	1 500
Président du conseil		
Provision annuelle	225 000	225 000
Jetons de présence	Le président n'a pas droit à des jetons de présence	Le président n'a pas droit à des jetons de présence
Attribution annuelle en actions	235 000 en UAD	235 000 en UAD

1) Comprend les sommes reçues à titre de membre du comité.

Rémunération réelle de 2013

Le total de la rémunération versée aux administrateurs qui ne sont pas membres de la direction pour l'exercice clos le 31 décembre 2013 est le suivant :

Administrateurs[1]	Honoraires ($)		Attributions fondées sur des actions (UAD) ($)	Valeur des prestations de retraite ($)	Toute autre forme de rémunération[3] ($)	Total ($)
	Provision annuelle	Jetons de présence[2]				
Dick Auchinleck	71 875	24 000	110 000	–	7 350	213 225
Charlie Baillie	83 750	24 000	110 000	–	3 238	220 988
Micheline Bouchard	71 875	24 000	110 000	–	7 523	213 398
John Butler	74 353	21 000	110 000		4 929	210 282
Brian Canfield[4]	225 000	–	235 000	495 925[5]	4 943	960 868
Ray Chan[6]	36 250	12 000	84 986	–	900	134 136
Stockwell Day	74 353	21 000	110 000	–	10 646	215 999
Pierre Ducros[7]	26 069	12 000	–	–	3 237	40 306
Rusty Goepel	78 375	24 000	110 000	–	3 447	215 882
John Lacey	74 875	21 000	110 000	–	3 329	209 204
Bill MacKinnon	86 978	24 000	110 000	–	500	221 478
John Manley	74 353	19 500	110 000	–	1 486	205 339
Don Woodley	76 875	24 000	110 000	–	4 575	215 450

1) M. Entwistle ne reçoit aucune rémunération pour ses services en qualité d'administrateur. L'information concernant M. Entwistle se trouve à la page 82.
2) Comprend des frais de déplacement supplémentaires.
3) Comprend des dons de bienfaisance jusqu'à concurrence de 500 $ par année faits au nom de l'administrateur, des services de télécommunications, comme le téléphone et Internet, et certains produits de télécommunications, comme les téléphones intelligents et les tablettes, et le remboursement de frais de formation continue.
4) M. Canfield, à titre de président du conseil, ne reçoit aucun jeton de présence.
5) M. Canfield reçoit des prestations de retraite pour ses années de service à titre d'employé à la retraite d'une société que TELUS a remplacée.
6) M. Chan s'est joint au conseil le 31 juillet 2013.
7) M. Ducros ayant pris sa retraite et cessé d'être administrateur le 9 mai 2013, il n'a reçu aucune UAD.

Les administrateurs peuvent choisir de recevoir leur provision annuelle et leurs jetons de présence sous la forme d'espèces, d'UAD et d'actions, sous réserve de l'exigence voulant que 50 pour cent de la provision annuelle à titre de membre du conseil soit versée en UAD ou utilisée pour l'achat d'actions jusqu'à ce que l'administrateur atteigne le seuil d'actionnariat cible mentionné ci-après.

Actionnariat cible et actionnariat des administrateurs

En 2013, le conseil a approuvé une augmentation des seuils d'actionnariat cibles que les administrateurs doivent atteindre. Ainsi, tous les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction doivent maintenant atteindre un actionnariat cible correspondant à huit fois la provision annuelle qui leur est versée à titre de membre du conseil, dans les cinq années suivant leur date de nomination. Dans le cas du président du conseil, cette cible équivaut maintenant à 1 800 000 $ (contre 1 125 000 $ auparavant) en actions de TELUS, alors qu'elle équivaut à 500 000 $ (contre 300 000 $ auparavant) pour tous les autres administrateurs qui ne sont pas membres de la direction. Les UAD sont comprises dans le calcul établissant si un administrateur a atteint le seuil d'actionnariat cible. Le conseil a également approuvé un seuil d'actionnariat cible pour le poste de président dirigeant du conseil, soit 12 fois son salaire de base.

Tous les administrateurs proposés qui ne sont pas membres de la direction ont dépassé de loin la cible d'actionnariat, sauf John Manley, qui s'est joint au conseil le 1er juillet 2012 et qui a jusqu'au 1er juillet 2017 pour atteindre la cible, et Mary Jo Haddad, qui sera candidate au poste d'administratrice à l'assemblée; elle aura jusqu'au 8 mai 2019 pour atteindre la cible. La participation réelle en actions et en UAD détenues par chaque administrateur qui n'est pas un membre de la direction de la société ou sous l'emprise de chacun d'entre eux aux 31 décembre 2012 et 2013, ainsi que leur valeur marchande totale, figure à la rubrique *Notes biographiques sur les administrateurs*, aux pages 9 à 20. Les renseignements concernant Darren Entwistle et Joe Natale figurent à la page 81.

Attributions fondées sur des actions aux administrateurs

Le résumé des attributions fondées sur des actions au 31 décembre 2013 pour chaque administrateur qui n'est pas un membre de la direction est donné ci-après. TELUS n'attribue pas d'options à ses administrateurs qui ne sont pas membres de la direction. Toutes les attributions fondées sur des actions à des administrateurs actuels qui ne sont pas membres de la direction étaient acquises au 31 décembre 2013. Les renseignements concernant les attributions fondées sur des options et fondées sur des actions de Darren Entwistle et de Joe Natale figurent à la page 81.

	Attributions fondées sur des actions[1]		
Nom	Nombre d'actions ou d'UAD acquises[2]	Valeur marchande du paiement des attributions fondées sur des actions acquises non payées ou distribuées ($)[3]	Valeur attribuée au cours de l'année ($)[3]
Dick Auchinleck	113 017	4 131 902	364 451
Charlie Baillie	109 799	4 014 251	372 098
Micheline Bouchard	66 213	2 420 747	199 035
John Butler	76 437	2 794 537	213 515
Brian Canfield	141 051	5 156 825	424 610
Ray Chan	2 796	102 222	102 222
Stockwell Day	11 734	428 995	220 537
Rusty Goepel	66 008	2 413 252	198 746
John Lacey	88 082	3 220 278	230 007
Bill MacKinnon	34 418	1 258 322	211 253
John Manley	9 066	331 453	214 842
Don Woodley	76 437	2 794 537	213 515

1) UAD visant des actions au 31 décembre 2013.
2) Les UAD sont évaluées et payées un certain temps après qu'un administrateur cesse d'agir à ce titre, au choix de celui-ci, conformément aux modalités du plan d'unités d'actions différées des administrateurs. Se reporter à la page 97. 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 (36,56 $) le 31 décembre 2013. Comprend des UAD supplémentaires, dont la valeur équivaut aux dividendes versés sur les actions, qui ont été créditées au cours de l'année.

La gouvernance en 2013

Chez TELUS, nous sommes déterminés à suivre des pratiques saines et efficaces en matière de gouvernance d'entreprise. En 2013, nous avons mis en œuvre bon nombre de nouvelles initiatives pour intensifier nos efforts dans ce domaine important. Ces initiatives sont soulignées ci-après.

Diversité administrative

Nous estimons que notre réussite passe par une diversification de notre conseil qui reflète les collectivités et les clients auxquels nous offrons nos services. En 2013, le comité de la gouvernance a recommandé une politique de diversité administrative que le conseil a approuvée. Cette politique prévoit que le comité de gouvernance, qui est chargé de recommander les candidats au poste d'administrateur, évaluera les candidatures au mérite, en accordant une importance égale aux aptitudes, aux antécédents, à l'expérience et aux connaissances. Dans sa sélection d'administrateurs de grande qualité, le comité tiendra compte de considérations liées à la diversité comme le sexe, l'âge et l'origine ethnique, pour s'assurer que le conseil peut tirer parti d'un large éventail de perspectives et d'expériences pertinentes. Le comité établira également des objectifs quantifiables pour atteindre la diversité et les recommandera au conseil en vue de leur adoption une fois l'an. Conformément à la politique, le conseil s'est établi comme cible de compter entre 30 et 40 pour cent de membres issus de la diversité à titre d'administrateurs indépendants, dont au minimum 25 pour cent de femmes, au plus tard en mai 2017. Le conseil a également accepté que TELUS devienne signataire de l'Accord Catalyst et s'est ainsi engagé à faire passer la représentation totale des femmes au conseil de TELUS à un minimum de 25 pour cent au plus tard en 2017.

Limitation de la durée des mandats des administrateurs

Le comité de la gouvernance s'est penché sur des initiatives visant à améliorer la planification de la relève au conseil au cours de l'année. En conséquence, le conseil a officiellement adopté une politique de limitation de la durée des mandats visant les administrateurs qui se sont joints au conseil après le 1er janvier 2013. Aux termes de la politique, ces administrateurs sont tenus de remettre leur démission au comité de la gouvernance après 15 années de service au conseil. Le comité de la gouvernance peut, à son appréciation, recommander au conseil de prolonger le mandat d'un administrateur pour toute période que le comité juge appropriée s'il considère qu'une telle prolongation est dans l'intérêt de TELUS.

Actionnariat des administrateurs et des membres de la haute direction

Après avoir passé en revue les tendances du marché et les données de référence, le comité de la gouvernance et le comité des ressources humaines et de la rémunération ont recommandé de revoir à la hausse les lignes directrices relatives à l'actionnariat des administrateurs et des membres de la haute direction, ce que le conseil a approuvé. Les administrateurs doivent maintenant atteindre une cible d'actionnariat correspondant à huit fois la provision annuelle en espèces qui leur est versée à titre de membre du conseil, dans chaque cas dans les cinq années suivant leur date de nomination. Les membres de la haute direction doivent maintenant détenir trois fois leur salaire de base en actions, alors que le chef de la direction doit détenir sept fois son salaire de base en actions et le président dirigeant du conseil, douze fois son salaire de base en actions.

Une action, un vote

Comme nous vous l'avons mentionné l'année dernière, le remplacement de notre structure du capital à deux catégories par une catégorie unique de titres avec droit de vote émis et en circulation a pris effet le 4 février 2013 conformément à un plan d'arrangement régi par les dispositions de la Section 5 de la Partie 9 de la loi de la Colombie-Britannique intitulée *Business Corporations Act* (l'arrangement). L'arrangement a constitué une étape importante de notre régime de gouvernance. Une catégorie unique de titres avec droit de vote harmonise notre structure du capital avec ce qui est généralement considéré comme la meilleure pratique, où une action égale un vote. L'arrangement harmonise également les droits de vote avec la participation financière et offre aux actionnaires des occasions financières appréciables grâce à une plus grande liquidité des titres et à l'inscription des actions ordinaires à la Bourse de New York.

Comme TELUS est passée à une structure du capital à catégorie unique, à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2013, les actionnaires ont approuvé des modifications apportées à l'avis de constitution et aux statuts de TELUS qui visaient l'élimination de la catégorie d'actions sans droit de vote et l'augmentation du nombre maximum d'actions ordinaires que la société est autorisée à émettre pour qu'il passe de un milliard à deux milliards et que la société conserve le même nombre total d'actions de participation qu'elle est autorisée à émettre, et des modifications apportées aux statuts de la société pour que ceux-ci tiennent compte notamment de l'élimination des actions sans droit de vote.

Énoncé des pratiques de gouvernance de TELUS

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

TELUS se conforme à l'ensemble des règles, de la réglementation et des instructions générales canadiennes et américaines en matière de gouvernance applicables. Bien qu'elle ne soit pas tenue de le faire, TELUS a volontairement adopté la définition élargie d'indépendance figurant dans l'article 303A des normes de gouvernance de la New York Stock Exchange intitulées *New York Stock Exchange Governance Standards* (les règles de gouvernance de la NYSE). Nous nous conformons également, presque à tous les égards, à la plupart des dispositions de ces règles qui ne sont pas obligatoires pour les émetteurs privés étrangers, et notamment les nouvelles dispositions de la NYSE concernant l'indépendance des membres des comités de la rémunération, sauf les suivantes :

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

Nos efforts visant à assurer une communication et une information transparentes continuent d'être reconnus par divers organismes. En 2013, la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance a décerné à TELUS le prix Gavel de gouvernance pour la meilleure communication de l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction, alors que la Canadian Society of Corporate Secretaries lui a décerné son premier prix pour l'excellence en matière de gouvernance dans la catégorie du meilleur programme en matière de développement durable, d'éthique et d'environnement. TELUS a également remporté le Grand prix d'excellence en matière d'information d'entreprise pour la quatrième année consécutive à la remise annuelle de prix en matière d'information sur la gouvernance d'entreprise des Comptables professionnels agréés du Canada (auparavant, l'Institut Canadien des Comptables Agréés).

Information sur les pratiques de TELUS en fonction du règlement sur la communication des pratiques de gouvernance

(le Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance)

Conseil d'administration

Supervision et mandat

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

Le conseil a adopté le *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS* pour aider les membres du conseil à s'acquitter de leurs obligations, tant sur le plan individuel que collectif, et pour décrire très explicitement les attentes envers le conseil, les comités du conseil, les administrateurs individuels, le président du conseil (y compris le président dirigeant du conseil), l'administrateur principal, les présidents des comités et le chef de la direction. Les mandats du conseil d'administration, du président dirigeant du conseil, de l'administrateur principal et du chef de la direction figurent dans le guide et sont joints aux appendices A et B de la présente circulaire d'information. Il est possible de consulter dans son intégralité le *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS* à l'adresse **telus.com/governance**.

Une des responsabilités principales du conseil consiste à veiller à l'atteinte des objectifs de la société. Une fois l'an, le conseil passe en revue et approuve les priorités et le plan stratégique de la société qui vise à lui permettre d'atteindre ces priorités. À ce titre, la réunion annuelle stratégique du conseil, qui se déroule sur trois jours au début du mois d'août et au cours de laquelle le conseil et la direction discutent en profondeur du plan stratégique ainsi que des progrès réalisés par la société dans l'atteinte de ses cibles opérationnelles et financières et de ses priorités principales, est d'une importance capitale. Cette réunion permet également aux membres du conseil de rencontrer des hauts dirigeants qui ne sont pas des

membres de la haute direction et d'échanger de façon informelle avec eux, ce qui constitue un aspect important pour la planification de la relève.

Une autre responsabilité importante du conseil consiste à voir à ce que soient dépistés en temps utile les risques importants auxquels est exposée la société et à ce que soient mis en œuvre des systèmes et des processus adéquats pour les dépister, les surveiller et les gérer. Pour s'acquitter de ses obligations à cet égard, le conseil passe en revue et évalue annuellement la qualité et le caractère adéquat de l'information liée aux risques fournie par la direction au conseil et passe en revue annuellement la répartition de la fonction de supervision du risque entre le conseil et ses divers comités, afin que la supervision du risque soit bien coordonnée. Le conseil, par l'intermédiaire de ses comités, reçoit également des comptes rendus trimestriels concernant les risques commerciaux et les activités d'atténuation des principaux risques. En outre, les administrateurs participent au dépistage des risques principaux auxquels est exposée l'entreprise de la société. Au moyen d'un sondage interne sur l'évaluation et le contrôle des risques, chaque administrateur cerne les principaux risques de l'entreprise et donne sa perception de la tolérance au risque de TELUS pour des catégories de risques principaux. La direction tient compte des commentaires du conseil dans son évaluation annuelle des risques d'entreprise et des contrôles. Nous utilisons cette évaluation pour dépister et classer les principaux risques d'entreprise et mettre au point chaque année des programmes d'atténuation des risques.

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

Comités

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

C'est BC TELECOM, société qui a été remplacée par TELUS, qui a pris l'initiative de créer un comité permanent du conseil chargé des régimes de retraite. TELUS compte plusieurs régimes de retraite complexes administrant des actifs de retraite importants qui ont une incidence sur le bien-être financier des employés de TELUS. Ces régimes ont également une incidence sur les résultats financiers de TELUS (actifs, passifs, rendements et financement) et sont tributaires de l'évolution des conditions sur les marchés financiers. Ainsi, le conseil estime depuis longtemps que l'existence d'un comité du conseil distinct chargé exclusivement de voir à l'intégrité et à la saine gestion ainsi qu'au rendement des placements et à la gouvernance des régimes et des actifs de retraite de TELUS constitue un élément important de son engagement envers l'atteinte de l'excellence en gouvernance et en gestion des risques. Les fonctions propres au comité de retraite comportent la surveillance de l'équilibre actuariel, des politiques de placement et du rendement des régimes de retraite dont il a la charge, le respect de la législation et des obligations fiduciaires et la gouvernance de ces régimes.

Le mandat de chaque comité indique les fonctions, devoirs et pouvoirs des comités et l'étendue de leur autorité. Les comités rendent régulièrement compte au conseil de leurs activités. De plus, chaque comité établit son propre plan de travail annuel pour orienter ses délibérations au cours de l'année. Par ailleurs, tous les comités sont autorisés à retenir les services de conseillers externes aux frais de TELUS dans le cadre de leurs responsabilités. En 2010, le comité des ressources humaines et de la rémunération a retenu les services de Meridian Compensation Partners, LLC (Meridian) à titre de conseiller indépendant externe en matière de rémunération de la direction. Une description du travail effectué par Meridian pour le comité de la rémunération est donnée à la page 48. Depuis 2011, le comité de la gouvernance a retenu les services de Meridian pour l'aider à réaliser son étude de marché annuelle sur la rémunération des administrateurs (se reporter à la page 22).

Nous estimons que nos administrateurs doivent siéger à différents comités afin d'avoir une vision globale de la société. En conséquence, le comité de la gouvernance passe en revue la composition des comités une fois l'an et s'interroge sur l'opportunité d'effectuer une rotation entre les administrateurs qui siègent aux différents comités. Par exemple, depuis qu'il s'est joint au conseil en 2003, Dick Auchinleck a siégé à chacun des comités, son mandat le plus long ayant été effectué au comité de la gouvernance (10 ans), alors que John Lacey a siégé à trois des quatre comités, son mandat le plus long ayant été effectué au comité des ressources humaines et de la rémunération (10 ans). En 2013, le comité de la gouvernance a approuvé des changements à la composition de chacun des comités du conseil. Le tableau qui suit présente un survol des comités actuels de notre conseil. Les administrateurs membres de la direction ne siègent à aucun comité.

	Comité d'audit	Comité des ressources humaines et de la rémunération	Comité de la gouvernance	Comité de retraite	Année de nomination au conseil	Indépendant
Dick Auchinleck		X	X		2003	Oui
Charlie Baillie		X (président)		X	2003	Oui
Micheline Bouchard		X		X	2004	Oui
John Butler[1)]		X		X	1999	Oui
Brian Canfield[2)]					1999	Oui
Ray Chan	X	X			2013	Oui
Stockwell Day		X		X	2011	Oui
Rusty Goepel	X		X (président)		2004	Oui
John Lacey	X		X		2000	Oui
Bill MacKinnon	X (président)		X		2009	Oui
John Manley	X		X		2012	Oui
Don Woodley[3)]		X		X (président)	1999	Oui

1) M. Butler a siégé à titre d'administrateur de l'une des sociétés que TELUS a remplacées de 1995 à 1999.
2) M. Canfield est président du conseil et n'est pas membre d'un comité du conseil à l'heure actuelle. Il a siégé à titre d'administrateur de l'une des sociétés que TELUS a remplacées de 1989 à 1999.
3) M. Woodley a siégé à titre d'administrateur de l'une des sociétés que TELUS a remplacées de 1998 à 1999.

Pour obtenir plus de renseignements au sujet de nos comités permanents, se reporter à la rubrique ***Rapport des comités*** à partir de la page 39.

Indépendance

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

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

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

L'application des critères et l'utilisation du processus susmentionnés ont permis au conseil d'établir que, sauf dans le cas de Darren Entwistle et de Joe Natale, il n'existe aucune relation importante entre l'un ou l'autre des candidats au poste d'administrateur 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. Le conseil a déterminé que Brian Canfield, qui est actuellement président du conseil, est un administrateur indépendant, tant au sens des règles des

gouvernements canadien et américain applicables que des règles de gouvernance de la NYSE.

M. Canfield a été chef de la direction de BC TELECOM Inc., société ayant été remplacée par TELUS, d'octobre 1990 à juillet 1997. Il a aussi exercé les fonctions de président et chef de la direction de la société pendant une courte période, soit de septembre 1999 au 10 juillet 2000, pendant que la société était à la recherche d'un nouveau chef de la direction. M. Canfield a franchi depuis longtemps la période de restriction de trois ans prescrite par les règles susmentionnées aux fins de l'établissement de son indépendance par rapport à la direction.

Le *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS* prévoit que le président du conseil doit être un administrateur indépendant. Toutefois, s'il n'est pas souhaitable qu'il en soit ainsi compte tenu du contexte, il est prévu que le conseil doit nommer un administrateur principal indépendant. Suivant le départ à la retraite de M. Canfield et la réélection de M. Entwistle à l'assemblée, le conseil a approuvé la nomination de M. Entwistle à titre de président dirigeant du conseil. M. Entwistle n'est pas indépendant et, de ce fait, le conseil a approuvé la nomination de M. Auchinleck à titre d'administrateur principal suivant sa réélection à l'assemblée. L'application des critères et l'utilisation du processus susmentionnés ont permis au conseil d'établir que M. Auchinleck est indépendant. Pour le contexte qui sous-tend la décision du conseil de nommer M. Entwistle à titre de président dirigeant du conseil, se reporter à la page 6.

Chaque réunion du conseil et des comités permanents comporte une séance à huis clos en l'absence du chef de la direction et de tout autre membre de la direction. Le président du conseil ou du comité, selon le cas, préside ces séances à huis clos. Le tableau qui suit indique le nombre de réunions régulières, de séances à huis clos des administrateurs indépendants et le nombre total de réunions tenues par notre conseil et chacun de ses comités en 2013 :

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

Suivant les changements apportés à la direction décrits à la page 6, l'administrateur principal présidera toutes les séances à huis clos tenues à chaque réunion du conseil.

Descriptions de poste

Le conseil a dressé une description du rôle et des responsabilités du président du conseil et de brèves descriptions du poste du président de chaque comité du conseil. Tous ces renseignements figurent dans le *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS* qui peut être consulté à l'adresse **telus.com/governance**. À l'heure actuelle, les fonctions du président du conseil consistent notamment à diriger le conseil dans l'exécution de ses tâches de gestion et de supervision de l'activité et des affaires internes de la société, de surveillance de la gestion et de promotion de bonnes relations avec les actionnaires.

Le conseil a également dressé une description du rôle et des responsabilités du président dirigeant du conseil, de l'administrateur principal et du président et chef de la direction pour délimiter clairement les attentes du conseil à l'égard de chacun d'entre eux. Ces descriptions prendront effet suivant la mise en œuvre des changements apportés à la direction. Se reporter à l'appendice B pour consulter ces descriptions de poste.

La responsabilité principale de l'administrateur indépendant consistera à aider le conseil à faire preuve d'un jugement indépendant dans l'exercice de ses fonctions. Ces fonctions consisteront notamment à prendre des initiatives afin de s'assurer que le conseil peut fonctionner de façon indépendante de la direction et des autres administrateurs non indépendants, au besoin; à s'assurer que le conseil comprend les 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; et à être responsable de l'évaluation du conseil, de ses comités et de ses membres, avec le concours du président dirigeant du conseil.

Le président dirigeant du conseil exercera des fonctions relevant à la fois du conseil et de la direction. Il favorisera le bon fonctionnement et la bonne gestion du conseil avec le concours de l'administrateur principal; établira l'ordre du jour des réunions du conseil; et favorisera les interactions entre les membres du conseil et les personnes-clés au sein de la direction et l'établissement d'un dialogue avec les actionnaires en vue

d'obtenir des commentaires de leur part. Le président dirigeant du conseil supervisera également les activités de la société dont le président et chef de la direction est responsable, notamment les plans stratégiques et financiers, et fera des recommandations et apportera son soutien en vue de leur mise en œuvre; veillera, avec l'aide du président et chef de la direction, à l'élaboration et à l'évolution continues de la stratégie de la société; et aidera le président et chef de la direction à s'acquitter d'activités importantes liées à l'expansion de l'entreprise.

Les fonctions du chef de la direction consisteront notamment à diriger la mise en œuvre de la stratégie de la société avec l'aide du président dirigeant du conseil; à élaborer des plans d'affaires et des budgets annuels qui contribuent au plan d'affaires et à la stratégie à long terme de la société; et à instaurer une culture d'entreprise axée sur le client qui fait la promotion de pratiques éthiques et encourage une intégrité individuelle conforme aux valeurs de la société. En outre, le président et chef de la direction relèvera du président dirigeant du conseil et sera chargé de la mise en œuvre des priorités de la société qui sont approuvées annuellement par le conseil.

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

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

Conformément au *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS*, le conseil s'attend à ce que chaque administrateur assiste à toutes les réunions du conseil et des comités. Le comité de la 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). Nos administrateurs ont tous été présents à toutes les réunions en 2013. Une ventilation de la participation aux réunions de chacun des administrateurs se trouve dans leurs notes biographiques.

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 1) occupent un emploi à temps plein auprès d'une société fermée, 2) 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 3) 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. Le tableau qui suit présente les administrateurs de TELUS qui siégeaient ensemble à d'autres conseils de sociétés ouvertes au 12 mars 2014. Les cumuls au conseil de George Weston limitée existaient au 22 mars 2012, soit au moment de l'adoption de la politique relative aux cumuls par le conseil, et font l'objet de droits acquis, le conseil ayant déterminé qu'ils n'influent pas sur la capacité de ces administrateurs à contribuer efficacement au conseil de TELUS et à faire preuve d'un jugement indépendant.

Société	Administrateur de TELUS	Comités
George Weston limitée	Charlie Baillie	Comité d'audit (président) Comité de gouvernance, des ressources humaines, de mises en candidature et de la rémunération
	John Lacey	Aucun
	Darren Entwistle	Comité d'audit
Baytex Energy Corp.	Ray Chan	Aucun
	Rusty Goepel	Comité de mises en candidature et de gouvernance

Taille et composition du conseil et nomination des administrateurs

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

Au moment d'établir la taille et la composition du conseil, le comité de la gouvernance et le conseil visent à atteindre les objectifs suivants : former un conseil qui fonctionne efficacement, qui présente une diversité de points de vue et d'expériences des affaires, et dont la taille est 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. Le conseil est d'avis qu'un conseil d'administration composé de 14 membres favorise l'efficacité et l'efficience.

Le comité de la gouvernance passe régulièrement en revue les caractéristiques actuelles que présente le conseil, soit l'âge moyen et le mandat confié à chacun des administrateurs et la présence dans ses rangs de divers champs d'expertise, de diverses expériences et de membres qui assurent une certaine diversité. Le but recherché est de disposer de suffisamment d'habiletés, d'expertises et d'expériences pour que le conseil puisse s'acquitter efficacement de ses responsabilités. Toutefois, le conseil vise 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 la gouvernance et le conseil ont axé les efforts concernant la planification de la relève au conseil en tenant compte de ces objectifs. Au cours des quatre dernières années, y compris cette année si Mary Jo Haddad est élue, un membre du conseil aura pris sa retraite et un nouveau membre l'aura remplacé. Atteindre un équilibre entre l'expérience institutionnelle et le renouvellement grâce à une planification de la relève efficace et ordonnée revêt une importance particulière en raison des changements importants et constants auxquels l'entreprise de la société fait face, de la transition à la direction décrite à la page 6, de l'âge moyen et du mandat des administrateurs actuels et des mouvements récents entre les membres du conseil. Le conseil n'a pas adopté d'âge de départ à la retraite obligatoire. Toutefois, en 2013, il a adopté une politique de limitation de la durée des mandats qui limite ceux-ci à 15 ans. Se reporter à la page 26 pour obtenir plus de détails. La politique de limitation de la durée des mandats ne remplacera pas le processus d'évaluation du rendement annuel rigoureux dont est responsable le comité de la gouvernance (se reporter à la page 33 pour obtenir plus de détails). À l'occasion de l'évaluation du conseil et dans le cadre du processus de planification de la relève, les administrateurs sont interrogés au sujet de leur intention éventuelle de prendre leur retraite du conseil afin de connaître le plus tôt possible les vacances imminentes.

Le processus de planification de la relève implique également la création d'une matrice des compétences qui permet au comité de la gouvernance et au conseil de dégager d'éventuelles lacunes dans les aptitudes et compétences considérées comme les plus pertinentes pour la société. Chaque administrateur est tenu d'indiquer sur une échelle de 1 à 5 le degré de l'aptitude ou de la compétence qu'il estime posséder (où 1 indique minimal, 2, à perfectionner, 3, à l'aise, 4, avancé et 5, expert). Le tableau qui suit indique les trois compétences principales de nos candidats ainsi que leur groupe d'âge, leur mandat, leurs langues officielles parlées et leur lieu de résidence.

	Lieu de résidence				Années au conseil			Âge			Langue		Trois compétences principales								
	Colombie-Britannique	Alberta	Ontario	Québec	0 à 5	6 à 10	11 et plus	59 et moins	60 à 69	70 et plus	Anglais	Français	Membre de la haute direction/ leadership stratégique	Finance et comptabilité	Rémunération de la haute direction/ressources humaines	Gouvernance	Connaissances en technologie	Connaissance du secteur	Expérience du marché de détail et de la consommation	Gestion du risque	Affaires réglementaires/ gouvernementales
Dick Auchinleck	X						X		X		X		X			X				X	
Charlie Baillie			X				X			X	X		X		X					X	
Micheline Bouchard				X		X			X		X	X	X				X	X			
John Butler		X					X			X	X				X	X				X	
Ray Chan		X			X			X			X		X	X		X					
Stockwell Day	X				X				X		X	X	X	X							X
Darren Entwistle	X						X	X			X	X	X				X	X			
Rusty Goepel	X					X				X	X		X			X			X		
Mary Jo Haddad			X		X			X			X		X		X			X			
John Lacey			X				X			X	X		X						X	X	
Bill MacKinnon			X		X				X		X		X	X						X	
John Manley			X		X				X		X	X	X			X					X
Joe Natale			X		X			X			X		X				X	X			
Don Woodley			X				X		X		X		X				X	X			

En 2013, le comité de la gouvernance a relevé certaines compétences et qualités qu'il compte privilégier, soit l'expertise financière, l'expérience en matière de soins de santé et de contenu, et le sexe et la diversité géographique, dans sa recherche de candidats au poste d'administrateur.

Recrutement de nouveaux administrateurs

Le comité de la gouvernance tient une liste constamment mise à jour d'éventuels candidats. Les administrateurs, le président et chef de la direction et une société de recherche professionnelle externe repèrent régulièrement d'autres personnes pour que leur candidature soit examinée par le comité de la gouvernance.

Lorsqu'il recrute de nouveaux administrateurs, le comité de la 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 dans les compétences du conseil, ainsi que des qualités, des connaissances et de l'expérience que les nouveaux administrateurs devraient avoir pour promouvoir le mieux possible le plan et les stratégies d'affaires de la société. Dans le cadre de cet exercice, le comité de la gouvernance tiendra aussi compte de critères de diversité, comme le sexe, l'âge et l'origine ethnique, en vue de s'assurer que le conseil tire parti des différentes perspectives qu'offrent la diversité de pensée, d'antécédents, de compétences et d'expérience (pour obtenir plus de détails, se reporter à la description de la politique sur la diversité administrative du conseil à la page 26).

Le comité de la gouvernance utilise ensuite un modèle de pointage pour évaluer les candidats éventuels. Le modèle de pointage pondère les compétences et qualités recherchées et donne un résultat sur 50. Le comité de la gouvernance classe également les candidats entre « potentiellement prêt à siéger dès maintenant », « en mesure de siéger mais a besoin de temps pour se perfectionner ou se rendre disponible » ou « candidature éliminée ». Le comité passe en revue la matrice à chacune de ses réunions régulières afin d'en suivre l'évolution.

Chaque trimestre, le comité de la gouvernance repère les candidats les plus intéressants avec le président et chef de la direction et celui-ci procède ensuite à une première rencontre. Si le candidat est jugé présenter une bonne complémentarité pour siéger au conseil de TELUS, il rencontre ensuite le président du conseil, le président du comité de la gouvernance et, s'il y a lieu, les autres membres du conseil et l'équipe de la haute direction de TELUS.

Approbation

Le comité de la gouvernance communique avec le conseil tout au long du processus et passe en revue avec lui les candidatures dégagées et ses recommandations. Il présente ensuite les noms des candidats en question au conseil en vue de leur approbation. Le comité de la gouvernance évalue également les compétences financières et l'indépendance des candidats avant de faire sa recommandation définitive au conseil.

Évaluation des administrateurs

Le comité de la gouvernance, avec le concours du président du conseil, procède à une évaluation annuelle du conseil, des comités de celui-ci, de leur président et de chacun des administrateurs conformément aux exigences du *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS*. 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
- 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
- Planifier la relève du conseil et ses efforts de recrutement.

Chaque année, le comité de la gouvernance évalue le caractère adéquat du processus d'évaluation, avec l'apport du président du conseil, et approuve les changements, le cas échéant.

Comment nous procédons

Chaque administrateur remplit les sondages suivants à la fin de l'exercice :

- Au cours de l'évaluation de l'efficacité du conseil, les administrateurs évaluent l'efficacité du conseil, ses processus et sa relation avec la direction, et formulent des suggestions en vue de leur amélioration
- Au cours de l'évaluation de l'efficacité des comités, les administrateurs évaluent l'efficacité des comités auxquels ils siègent et évaluent les autres membres de ces comités et les présidents de ces comités
- Au cours de l'évaluation par les pairs, les administrateurs s'évaluent eux-mêmes et évaluent l'efficacité de chacun des autres administrateurs à titre de membre du conseil. Les administrateurs évaluent également l'efficacité du président du conseil et du président de chaque comité
- L'autoévaluation des compétences remplie par chaque administrateur est conçue pour aider à déterminer les forces et les carences sur le plan des compétences du conseil dans son ensemble et pour permettre d'établir les besoins en matière de compétences en vue du recrutement de candidats futurs au poste d'administrateur et de planification de la relève. Cette autoévaluation aide également le comité de la gouvernance à déterminer les compétences financières de chaque administrateur et les sujets sur lesquels devrait porter la formation continue des administrateurs.

Les membres de la haute direction qui interagissent fréquemment avec les administrateurs remplissent un sondage d'évaluation de la direction conçu pour évaluer le rendement du conseil dans son ensemble, l'efficacité de celui-ci et de ses comités et la mesure dans laquelle le conseil et la direction travaillent de concert.

La secrétaire générale recueille les résultats des évaluations et produit un rapport à l'intention du président du conseil, qui rencontre individuellement chaque administrateur afin de discuter des résultats. Ces rencontres, généralement d'une durée d'au moins une heure chacune, sont l'occasion d'une discussion franche et constructive qui peut porter sur toute question et elles ont pour but de rehausser le rendement du conseil ainsi que la contribution personnelle de chacun. Le président du conseil présente ensuite les résultats rassemblés et les conclusions qu'il a tirées au comité de la gouvernance et au conseil, ainsi qu'au président de chacun des comités en ce qui concerne les évaluations portant sur les comités, et les mesures proposées pour régler toute question soulevée dans ce rapport, s'il y a lieu. Le rapport du président du conseil et les mesures proposées font l'objet d'une discussion entre le chef de la direction, le comité de la gouvernance et le conseil, sont modifiés dans la mesure jugée appropriée et adoptés en vue de leur mise en œuvre. De même, le président du comité de la gouvernance examine les évaluations du président du conseil, en discute avec lui et présente les résultats recueillis, ses conclusions et toutes mesures proposées au comité de la gouvernance et au conseil en vue de leur adoption. Suivant la nomination proposée du président dirigeant du conseil, l'administrateur principal sera responsable de l'évaluation du conseil, de ses comités et de ses membres, avec le concours du président dirigeant du conseil, et fera rapport au comité de la gouvernance et au conseil. L'administrateur principal sera également responsable de l'évaluation du président dirigeant du conseil par le conseil et présentera des recommandations au comité des ressources humaines et de la rémunération et au comité de la gouvernance.

Le comité de la gouvernance et le conseil ont passé en revue les évaluations de 2013 et en ont discuté au cours de leurs réunions de février 2014. Les évaluations indiquent que notre conseil fonctionne efficacement, en collaboration et à un excellent niveau, et n'ont révélé aucun sujet de préoccupation important.

Orientation et formation continue

Orientation

Le comité de la gouvernance examine et approuve le programme d'orientation des administrateurs et le décrit au conseil. Dès leur entrée en fonction, les nouveaux administrateurs participent à une séance d'orientation animée par différents membres de l'équipe de la haute direction. La séance d'orientation leur présente un survol de la stratégie, des impératifs d'entreprise, des plans et des risques, de la situation financière et de la stratégie de financement, des questions d'ordre réglementaire, de la gouvernance du conseil et des comités (y compris leurs mandats, rôles et lignes de conduite), des politiques générales, ainsi que des principes et des pratiques en matière de conformité et de gouvernance de TELUS. De plus, le conseil a pour pratique de nommer les nouveaux administrateurs au comité d'audit au moins pour leur première année en tant que membre siégeant au conseil de TELUS. Compte tenu de l'ampleur du mandat du comité d'audit comparativement à celui des autres comités, ses membres y obtiennent une véritable vue d'ensemble des activités de la société qui permet aux nouveaux administrateurs de se familiariser le plus rapidement possible avec les activités, les risques et la stratégie de la société.

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

Ray Chan a été nommé au conseil, au comité d'audit et au comité des ressources humaines et de la rémunération le 31 juillet 2013 et a participé à une séance d'orientation complète d'une journée qui a traité des sujets mentionnés précédemment. La séance d'orientation comportait également de brefs aperçus sur chaque comité, ainsi que sur des questions ayant une incidence sur eux. En outre, le comité de la gouvernance et le comité de retraite ont offert une séance d'orientation aux membres du conseil qui ont joint leurs rangs au cours de l'année en raison de notre politique visant à assurer une rotation entre les administrateurs qui siègent aux comités. Les sujets traités comprenaient les changements récents en matière de gouvernance, les changements proposés au système d'alerte et au régime de droits des actionnaires (pour des raisons de gouvernance) et au financement, aux placements et à l'administration des régimes de retraite, la structure et l'approche en matière de gouvernance des régimes de retraite, y compris un survol du cadre législatif et réglementaire des régimes de retraite, et les politiques et lignes directrices (associées aux régimes de retraite).

Formation continue

Le comité de la gouvernance examine et approuve les programmes de perfectionnement et de formation continue des administrateurs en poste et les décrit au conseil. Dans le cadre de la formation continue, la direction présente régulièrement des exposés à l'intention des membres du conseil et de ses comités et leur remet des documents sur des sujets d'actualité préparés par des experts externes, afin de les informer des faits nouveaux concernant la législation, la réglementation ou un secteur d'activité. La société a également mis en place un portail en ligne qui donne aux administrateurs l'accès à des documents de recherche et d'information sur un large éventail de sujets, comme la gouvernance, la technologie, la stratégie, les ressources humaines et les affaires réglementaires et gouvernementales. Les administrateurs ont à leur disposition des personnes-ressources de la direction sur chaque sujet d'information de sorte qu'ils peuvent obtenir plus de renseignements ou approfondir la consultation portant sur ces documents. Les administrateurs déterminent les questions sur lesquelles devrait porter la formation continue au cours de délibérations aux réunions du conseil et des comités et au moyen d'évaluations annuelles et de sondages d'autoévaluation sur les compétences.

Les administrateurs peuvent également participer, aux frais de TELUS, à des programmes de perfectionnement externes. En 2012, le comité de la gouvernance a officiellement approuvé un crédit pour frais de perfectionnement annuel pour encourager les administrateurs à suivre des cours externes en rapport avec leurs fonctions d'administrateur de TELUS. En 2013, plusieurs administrateurs ont utilisé ce crédit pour suivre des cours offerts notamment par des cabinets d'audit et l'Institut des administrateurs de sociétés sur divers sujets, dont la rémunération de la haute direction, la cybersécurité, l'assurance de la responsabilité civile des administrateurs et des dirigeants et la pratique comptable actuelle et les responsabilités connexes. Par ailleurs, tous nos administrateurs sont membres de l'Institut des administrateurs de sociétés qui leur donne accès à ses publications et à ses activités pour améliorer leurs connaissances en ce qui a trait aux obligations des administrateurs et aux tendances de gouvernance courantes.

En 2013, la direction de la société a animé ou organisé les séances de formation mentionnées ci-après. La direction a également fourni aux administrateurs de l'information sur les cours disponibles. En 2013 encore, à chaque réunion trimestrielle du conseil, une place de choix a été consacrée aux mises à jour régulières concernant le climat concurrentiel, les demandes des clients, l'évolution technologique et du secteur ainsi qu'aux relations gouvernementales et à la réglementation.

Date	Sujet	Participants	Présentateurs
12 février 8 mai 7 août 5 novembre	Comptes rendus sur la gouvernance et, notamment, les nouvelles meilleures pratiques (Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises ou CCSGE), la jurisprudence importante, les faits nouveaux et les modifications proposées concernant la réglementation et les règles en valeurs mobilières du Canada et des États-Unis (mise en œuvre Dodd-Frank) et les faits nouveaux concernant le vote consultatif sur la rémunération et la participation des actionnaires	Comité de la gouvernance	■ Vice-présidente à la direction (VPD), chef des services juridiques et secrétaire générale ■ Vice-président (VP), Services juridiques
12 février 8 mai 7 août 5 novembre	Compte rendu trimestriel sur la gouvernance en matière d'audit et de fiscalité et les principales méthodes comptables	Comité d'audit	■ VP, Gestion des risques et auditeur interne en chef ■ Premier VP et contrôleur général ■ VP et contrôleur, Comptabilité générale et rapports financiers ■ VP, fiscalité
12 février 8 mai 7 août 5 novembre	Compte rendu sur la stratégie et les tendances du marché en lien avec les régimes de retraite de TELUS	Comité de retraite	■ Premier VP et trésorier ■ Directeur, Gestion des placements ■ Gestionnaire de portefeuille principal
12 février 8 mai 7 août 5 novembre	Compte rendu sur les tendances en rémunération, et notamment, les nouvelles meilleures pratiques concernant l'information à communiquer sur la rémunération des membres de la haute direction (CCSGE) et les faits nouveaux sur le vote consultatif sur la rémunération	Comité de la rémunération	■ VPD, Ressources humaines et chef des affaires de l'entreprise ■ VP, Rémunération et avantages sociaux ■ VPD, chef des services juridiques et secrétaire générale ■ Conseiller en rémunération indépendant
12 février 8 mai 7 août 5 novembre	Compte rendu trimestriel sur les faits nouveaux concernant le contexte stratégique, notamment la concurrence, l'évolution de la technologie et du secteur, l'évolution de la réglementation et le rendement des pairs	Conseil plénier	■ VPD et chef des services commerciaux
6 août	Séance d'information sur la réglementation	Conseil plénier	■ VPD et chef des services commerciaux ■ VPD, Ressources humaines et chef des affaires de l'entreprise ■ VPD, Stratégie de technologie ■ Premier VP, Affaires gouvernementales et réglementaires fédérales
7 août	Compte rendu sur les attributions d'incitatifs à long terme en fonction du rendement et sur les pratiques du secteur visant l'actionnariat des membres de la direction	Comité de la rémunération	■ VPD, Ressources humaines et chef des affaires de l'entreprise ■ Conseiller en rémunération indépendant
8 août	Technologie informatique de la santé	Conseil plénier	■ VPD et président-directeur général, TELUS Québec, TELUS Santé et Solutions en finance et TELUS Entreprises de risque ■ Premier VP et président, TELUS Santé
8 août	Compte rendu sur la technologie et les tendances en réseaux	Conseil plénier	■ VPD et chef des services commerciaux ■ VPD, Stratégie de technologie ■ VPD, Transformation de l'entreprise
6 novembre	Exposé sur la gestion des risques d'entreprise et sur l'audit interne	Conseil plénier	■ VP, Gestion des risques et auditeur interne en chef
3 décembre	Rappels des fonctions des administrateurs et de l'information à communiquer en matière de responsabilité civile sur le marché secondaire Compte rendu sur les mises aux enchères de spectre	Conseil plénier	■ VPD, chef des services juridiques et secrétaire générale ■ VPD, Stratégie de technologie

Éthique commerciale

TELUS a une politique d'éthique qui s'applique à tous les membres de son équipe, et notamment à ses administrateurs, dirigeants et employés. La politique décrit les responsabilités et donne des lignes directrices sur la norme éthique attendue de tous les membres de l'équipe TELUS, dont la façon de traiter les conflits d'intérêts et la déclaration obligatoire par les membres de l'équipe TELUS des conflits d'intérêts réels ou éventuels. Il est possible de consulter la politique à l'adresse **telus.com/governance**. Dans le cadre de cette politique, TELUS a créé en 2003 la LigneÉthique TELUS, qui permet au public et aux membres de l'équipe TELUS de communiquer, de façon anonyme et confidentielle, leurs questions et plaintes sur la comptabilité, les contrôles internes ou la déontologie, dont un résumé est transmis chaque trimestre au comité de la rémunération et au comité d'audit. En 2007, TELUS a rendu la LigneÉthique encore plus indépendante et accessible en la confiant à un fournisseur de services d'accueil indépendant, EthicsPoint. Outre le service d'écoute téléphonique et la transmission des appels et des rapports reçus au Bureau d'éthique et, dans le cas de plaintes concernant la comptabilité et les contrôles comptables internes, à la vice-présidente à la direction, chef des services juridiques et secrétaire générale, 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.

Le Bureau d'éthique de TELUS 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 la politique d'éthique. De plus, le Bureau d'éthique mène des enquêtes, établit les politiques et les lignes directrices indiquées en ce qui concerne les normes de conduite des affaires prévues par TELUS et surveille étroitement la LigneÉthique TELUS. Le Bureau d'éthique encadre la formation sur l'éthique, et notamment le cours en ligne TELUS Intégrité qui est obligatoire pour tous les membres de l'équipe TELUS, y compris les membres de l'équipe TELUS International, et qui s'applique aux contractuels ayant accès à nos systèmes informatiques. Le cours regroupe les modules suivants : éthique, respect en milieu de travail, sécurité dans l'entreprise et vie privée. Le Bureau d'éthique exige que chaque administrateur, ainsi que chaque membre de l'équipe TELUS, atteste tous les ans qu'il a passé en revue la politique d'éthique et qu'il saisit les attentes prévues par la politique. Le vice-président, Gestion des risques et auditeur interne en chef rend compte tous les trimestres au comité de la rémunération et au comité d'audit des résultats d'enquêtes sur les plaintes, le cas échéant, de dénonciateurs ou concernant l'éthique ou les contrôles internes que le Bureau d'éthique et la vice-présidente à la direction, chef des services juridiques et secrétaire générale (selon le cas) ont reçus. Le comité de la rémunération et le comité d'audit du conseil sont tenus de revoir conjointement la politique d'éthique une fois par an et de soumettre à l'approbation du conseil les recommandations de modifications, le cas échéant. Aucune dispense de la politique d'éthique n'est prévue et toute dispense accordée à un membre de la direction ou à un administrateur aux termes de la politique d'éthique doit être approuvée au préalable par les membres du conseil d'administration ou leur délégataire, qui doit être un comité du conseil. Cette dispense doit être déclarée, sous réserve de la politique sur la divulgation et la confidentialité de l'information de l'entreprise de TELUS. Dans le cas des autres employés, toute dispense de la politique d'éthique doit être approuvée au préalable par la vice-présidente à la direction, chef des services juridiques et secrétaire générale et le vice-président, Gestion des risques et auditeur interne en chef et doit être signalée dans les plus brefs délais au comité d'audit.

De plus, en 2013, le conseil a adopté une politique de lutte contre la corruption qui vise tous les membres de l'équipe TELUS, dont les administrateurs, de même que les tierces parties auxquelles TELUS fait appel. Cette politique décrit les attentes à l'égard de tous les membres de l'équipe TELUS et des tierces parties en ce qui a trait à la lutte contre la corruption au Canada et à l'étranger. Elle vise l'ensemble des activités de TELUS, dont les activités commerciales de la société dans les secteurs public et privé.

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

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

Notre conseil d'administration a toujours cru en l'importance d'un dialogue constant et constructif avec nos actionnaires.

Parmi nos pratiques de longue date visant la participation des actionnaires, mentionnons :

- la tenue d'assemblées générales annuelles partout au Canada diffusées en direct sur le Web et assorties d'un sondage d'évaluation, afin que les actionnaires, peu importe où ils se trouvent, puissent formuler leurs commentaires
- le maintien d'une ligne sans frais pour les investisseurs, le courriel **ir@telus.com** ainsi que la ligne prioritaire LigneÉthique confidentielle et le site Web connexe pour encourager les actionnaires et le public à nous communiquer leurs questions et leurs préoccupations
- la tenue de quatre téléconférences sur les résultats trimestriels, avec des analystes financiers et des investisseurs institutionnels, pour présenter les résultats financiers et opérationnels du trimestre. Elles sont diffusées sur le Web et comportent des présentations par la haute direction aux analystes et aux investisseurs institutionnels, assorties de séances de questions ouvertes. Les diffusions sur le Web, les diapositives, les transcriptions et les transmissions vocales en différé peuvent être consultées à l'adresse **telus.com/investors**
- des tournées de la haute direction et la participation à des conférences sur le secteur avec nos membres de la haute direction au Canada et aux États-Unis, auxquelles des analystes et des investisseurs participent
- la tenue ponctuelle de rencontres avec des actionnaires et des groupes de défense des droits des actionnaires (par exemple la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance), habituellement avec la vice-présidente à la direction, chef des services juridiques et secrétaire générale, le président du conseil et le président du comité des ressources humaines et de la rémunération ou du comité de la gouvernance, afin de discuter de la rémunération de la haute direction ou de questions de gouvernance
- l'invitation d'analystes et d'importants actionnaires institutionnels à participer à une étude confidentielle et annuelle sur la perception des investisseurs administrée par un tiers indépendant.

La boîte de courriels de notre conseil (**conseil@telus.com**) offre aux actionnaires et aux autres intervenants un moyen de communiquer directement avec notre conseil entre les assemblées annuelles. Chaque trimestre, le comité de la 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.

Le conseil a également adopté une politique de vote consultatif sur la rémunération de la haute direction et de participation des actionnaires. À notre assemblée annuelle et extraordinaire de 2013, nous avons tenu notre troisième vote consultatif sur la rémunération de la haute direction, et cette motion a reçu un appui massif, à raison de 94,7 pour cent des voix exprimées. Au cours de l'exercice, nous avons poursuivi les discussions avec certains actionnaires et groupes de défense des droits des actionnaires pour obtenir leurs commentaires sur la rémunération des membres de la haute direction et nos pratiques de gouvernance. Les commentaires que nous avons recueillis étaient dans l'ensemble très positifs et renforçaient l'opinion que nos politiques concordent toujours avec les attentes de nos actionnaires. Néanmoins, nous avons jugé opportun d'intensifier nos efforts et d'adopter certaines initiatives améliorées décrites précédemment et à la page 26 pour l'avancement des meilleures pratiques.

Nous encourageons les actionnaires à communiquer avec le conseil et, plus particulièrement, avec les membres du comité des ressources humaines et de la rémunération, pour leur faire part de toute question concernant notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction.

Rapport du comité de la gouvernance d'entreprise

Mandat

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

Membres

Le comité est actuellement composé des membres suivants :

Nom	Indépendant
Rusty Goepel (président)	Oui
Dick Auchinleck	Oui
John Lacey	Oui
John Manley	Oui
Bill MacKinnon	Oui

Avant le 10 mai 2013, les membres du comité étaient Rusty Goepel (président), Dick Auchinleck, Don Woodley et Pierre Ducros.

Réunions

Le comité tient au moins une réunion par trimestre et rend compte de ses activités au conseil. Les activités passées en revue dépendent de son mandat et de son plan de travail annuel. Il tient à chaque réunion une séance à huis clos, en l'absence de la direction. Le comité a tenu quatre réunions en 2013.

Points saillants

Engagement envers la gouvernance

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

- il a élaboré, puis évalué, le plan de relève en préparation du départ à la retraite de Brian Canfield, président du conseil
- il a rédigé une description des postes de président dirigeant du conseil, d'administrateur principal et de chef de la direction de façon à : bien définir les obligations et les responsabilités inhérentes à ces postes, afin que le conseil puisse remplir ses obligations avec efficacité et efficience et assumer ses responsabilités de façon indépendante; assurer une continuité au leadership exceptionnel qui s'exerce dans l'entreprise, afin de poursuivre l'application cohérente de notre stratégie de croissance nationale et notre volonté de faire passer les clients d'abord (pour des détails, consulter la page 6)
- il a examiné une politique sur la diversité, qui est présentée à la page 26, et a recommandé au conseil de l'approuver
- il a examiné une politique de limitation de la durée des mandats, qui est présentée à la page 26, et a recommandé au conseil de l'approuver
- il a procédé à un examen annuel du *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS*, et notamment de tous les mandats qui y sont décrits, afin de s'assurer qu'ils demeurent pertinents, et a recommandé au conseil d'approuver des modifications à y apporter
- il a passé en revue et approuvé le plan de travail annuel du comité
- il a reçu et examiné avec la direction les mises à jour habituelles concernant les modifications de lois, de règles et de règlements à la fois au Canada et aux États-Unis, et les initiatives en matière de gouvernance des organismes de réglementation des valeurs mobilières et d'autres organismes intéressés canadiens et américains ainsi que les nouvelles meilleures pratiques et leur incidence sur la société
- il a passé en revue le rapport sur la responsabilité sociale de la société.

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

- le comité a évalué le caractère adéquat de la politique de vote consultatif sur la rémunération de la haute direction et des pratiques de participation des actionnaires de la société
- tous les trimestres, il a passé en revue les courriels des actionnaires reçus dans la boîte de courriels du conseil (**conseil@telus.com**) et la correspondance du conseil ou des comités visant à répondre à ceux-ci et a fait rapport à cet égard.

Évaluation des administrateurs

Le comité a poursuivi son évaluation exhaustive du conseil en 2013 en vue de mettre davantage l'accent sur les points suivants :

- continuer à maintenir le rendement du conseil à des niveaux exceptionnels
- s'assurer que le conseil est composé en tout temps d'administrateurs qui apportent des idées nouvelles et des perspectives novatrices à la société et qu'il regroupe l'expérience et les qualités nécessaires pour promouvoir et superviser la stratégie et la direction de la société tout en reconnaissant que les connaissances institutionnelles et l'expérience en entreprise constituent des facteurs essentiels à la stabilité et à l'efficacité du conseil. Le processus d'évaluation de nos administrateurs est décrit plus amplement à la page 34.

Recherche d'administrateurs

En 2013, le comité a poursuivi ses efforts pour recruter de nouveaux administrateurs. Le 31 juillet 2013, ces efforts ont été récompensés par la nomination de Ray Chan au conseil. En février 2014, ils ont mené à la nomination de Mary Jo Haddad comme candidate au poste d'administratrice à l'assemblée. Se reporter aux pages 32 et 35 pour obtenir de plus amples renseignements concernant notre processus d'orientation et de nomination des administrateurs.

Gestion et surveillance des risques

- le comité a supervisé les activités de gestion des risques environnementaux de la société et leurs résultats
- il a supervisé la stratégie de conformité de la société en matière d'hydrocarbures halogénés
- il a approuvé le renouvellement annuel de l'assurance responsabilité souscrite pour les administrateurs et les dirigeants
- il a procédé à son examen annuel du programme d'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants de la société
- il s'est penché sur le caractère adéquat de la couverture d'assurance de la société, y compris sa couverture d'assurance de biens, a fait le suivi des faits nouveaux dans le secteur de l'assurance et a passé en revue le programme de gestion des risques liés aux biens de la société.

Mesures visant les administrateurs

- le comité a rédigé un mandat pour le poste de président du conseil émérite
- il a examiné des changements dans la composition des comités et a recommandé au conseil de les approuver
- il a procédé à un examen annuel du processus de planification de la relève en ce qui concerne le président du conseil et les présidents des comités
- il a procédé à un examen annuel du processus d'évaluation du conseil et des administrateurs
- il a examiné et approuvé les changements visant le groupe de référence pour l'analyse comparative de la rémunération des administrateurs
- il a pris connaissance des conclusions de l'analyse comparative annuelle de la rémunération des administrateurs préparée par Meridian. Il a ensuite recommandé au conseil d'approuver une modification de l'approche de la société en matière de rémunération des administrateurs, qui consiste à faire passer cette rémunération du 75e centile au 65e centile par rapport au groupe de référence
- il a examiné des changements visant la rémunération des administrateurs et a recommandé au conseil de les approuver
- il a passé en revue la proposition de réviser à la hausse les lignes directrices concernant l'actionnariat des administrateurs et a recommandé au conseil de l'approuver
- il a passé en revue les candidats qui se présentent à l'élection au poste d'administrateur et a recommandé au conseil d'approuver leur candidature
- il a maintenu le programme de formation continue de tous les administrateurs
- il a procédé à l'évaluation annuelle des critères d'admissibilité au poste d'administrateur
- il a procédé à l'évaluation annuelle de l'indépendance et des compétences financières des administrateurs, et a recommandé au conseil d'approuver ses conclusions à cet égard.

Autres mesures

Le comité a également passé en revue le rapport sur les contributions politiques et les dons de bienfaisance faits en 2012 et a approuvé les budgets de 2013 à cet égard.

Rapport signé par les membres du comité de la gouvernance

Rusty Goepel (président)

John Manley

Dick Auchinleck

Bill MacKinnon

John Lacey

Rapport du comité de retraite

Mandat

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

Membres

Le comité est en ce moment constitué des membres suivants :

Nom	Indépendant
Don Woodley (président)	Oui
Charlie Baillie	Oui
Micheline Bouchard	Oui
John Butler	Oui
Stockwell Day	Oui

Avant le 10 mai 2013, les membres du comité étaient Don Woodley, Micheline Bouchard, Charlie Baillie et Rusty Goepel.

Réunions

Le comité tient au moins une réunion par trimestre et rend compte de ses réunions au conseil. Les activités passées en revue dépendent de son mandat et de son plan de travail annuel. Il tient à chaque réunion une séance à huis clos avec le trésorier de TELUS, en l'absence de membres de la direction. Le comité rencontre également les auditeurs des régimes de retraite, en l'absence de membres de la direction, à chaque réunion trimestrielle. Le comité a tenu quatre réunions en 2013.

Points saillants

Étude sur la gestion actif-passif

Sous la direction du comité et avec l'assistance de consultants externes, la direction a mené une étude sur la gestion actif-passif. Cette étude avait pour but d'évaluer et de réduire le risque que présente, pour les résultats financiers de TELUS, l'évolution en sens opposé des actifs et des passifs des régimes (risque d'asymétrie). Elle a ainsi recommandé de modifier la politique actuelle de répartition de l'actif afin de réduire l'exposition aux titres négociables tout en augmentant l'exposition aux titres à revenu fixe et aux placements non traditionnels. Ces changements devraient permettre de réduire le risque d'asymétrie tout en ayant des répercussions minimales sur les cotisations et les rendements. La direction compte mettre ces changements en place au cours des trois prochaines années. Le comité a approuvé les premières modifications à la politique de répartition de l'actif proposées en ce début de processus.

Gouvernance

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

- le mandat du comité, et il a recommandé que certaines modifications soient apportées au comité de la gouvernance, qui doivent être recommandées au conseil
- le plan de travail annuel du comité
- le rapport annuel, y compris les états financiers annuels et les rapports d'audit de chaque régime de retraite préparés par les auditeurs externes
- le rapport sur l'étendue de l'audit
- une mise à jour annuelle sur l'évolution du droit en matière de régimes de retraite
- les rapports de l'actuaire de chaque régime de retraite, y compris les hypothèses utilisées et les résultats obtenus
- les budgets des régimes de retraite, y compris les frais, et les résultats d'autres régimes semblables
- les résultats des placements trimestriels et annuels par rapport aux indices de référence des régimes et aux passifs
- les assurances souscrites à l'égard des régimes
- les rapports d'autoévaluation de la direction à l'égard des contrôles internes

- les rapports sur la conformité des régimes de retraite aux normes d'éthique, aux politiques et aux procédures de placement, aux règles concernant les dérivés et à la législation applicable
- les évaluations de rendement des gestionnaires de placements
- les rapports sur la stratégie de placement et l'évaluation des risques
- les présentations faites par des fournisseurs de services et des gestionnaires de placements externes
- les présentations de la direction sur les risques associés aux régimes de retraite, le survol des activités et l'évaluation du rendement.

Rapport signé par les membres du comité de retraite

Don Woodley (président)

John Butler

Charlie Baillie

Stockwell Day

Micheline Bouchard

Rapport du comité d'audit

Mandat

Le comité d'audit appuie le conseil dans ses fonctions de surveillance de l'intégrité de l'information comptable et financière de la société, des contrôles internes et des contrôles de divulgation de l'information de la société; de la conformité de la société aux exigences des lois, des règlements et du code d'éthique de la société et de la divulgation et du dépôt en temps voulu de l'information requise auprès des autorités de réglementation; de l'indépendance et du rendement des auditeurs externes et internes de la société; de la gestion des risques de la société, de la cote de solvabilité de la société, de ses plans à l'égard de sa trésorerie et de sa politique financière; et de la procédure suivie à l'égard des dénonciations et des plaintes reçues. De plus amples renseignements sur le comité d'audit, y compris son mandat, sont donnés sous la rubrique Comité d'audit de notre notice annuelle pour l'exercice clos le 31 décembre 2013.

Membres

Le comité est actuellement composé des membres suivants :

Nom	Indépendant
Bill MacKinnon (président) Expert financier du comité d'audit	Oui
Ray Chan	Oui
Rusty Goepel	Oui
John Lacey	Oui
John Manley	Oui

Avant le 10 mai 2013, les membres du comité étaient Bill MacKinnon (président), John Lacey, John Butler, Stockwell Day et John Manley. M. Chan s'est joint au comité au moment de sa nomination au conseil, le 31 juillet 2013.

Le conseil a jugé que tous les membres du comité sont indépendants et ont des compétences financières, et qu'au moins l'un d'entre eux, Bill MacKinnon, est un expert financier répondant aux besoins d'un comité d'audit et possède une expertise en comptabilité ou en gestion financière connexe, au sens de la législation en valeurs mobilières applicable. Aucun membre du comité ne fait actuellement partie du comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes. Des renseignements sur les études et l'expérience des membres du comité sont donnés dans notre notice annuelle pour l'exercice clos le 31 décembre 2013.

Réunions

Le comité tient au moins une réunion par trimestre et rend compte de ses activités au conseil. Les activités passées en revue dépendent de son mandat et de son plan de travail annuel. À chaque réunion trimestrielle, le comité a l'occasion de rencontrer en privé, à l'occasion de séances à huis clos, le chef des finances, l'auditeur interne en chef et les auditeurs externes. Le comité rencontre aussi en privé des membres de la direction. De plus, il tient à chaque réunion une séance à huis clos, en l'absence de membres de la direction. Le comité a tenu cinq réunions en 2013.

Points saillants

Le texte qui suit présente les points saillants des mesures prises par le comité en 2013.

Information financière

- Le comité a assisté aux présentations du chef des finances et a posé des questions sur les résultats financiers et opérationnels trimestriels et annuels de la société, y compris à l'égard des informations sectorielles, par rapport aux résultats de périodes antérieures et aux attentes des investisseurs
- Il a étudié au cours de l'exercice les modifications et l'adoption de méthodes comptables et d'estimations importantes ayant une incidence sur les états financiers actuels et futurs de la société
- Il a vérifié que le chef de la direction et le chef des finances de la société étaient prêts à attester l'exactitude des états financiers annuels et des documents d'information connexes, comme l'exige la loi intitulée *Sarbanes-Oxley Act* (la Loi SOX), et des états financiers intermédiaires et annuels et des documents d'information connexes, comme l'exigent les lois sur les valeurs mobilières canadiennes, et en a discuté avec eux
- Il a examiné les états financiers consolidés annuels audités et les états financiers consolidés trimestriels non audités de la société et 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 de presse et les rapports de gestion connexes
- Il a passé en revue les principaux documents déposés auprès des autorités en valeurs mobilières contenant de l'information financière, y compris la notice annuelle et le Formulaire 40-F, et a recommandé au conseil de les approuver.

Auditeurs externes

- Le comité a supervisé le travail des auditeurs externes
- Il a examiné et approuvé le plan d'audit annuel
- Il a surveillé le déroulement de l'audit externe
- Il a pris connaissance de rapports sur les procédures de contrôle interne de la qualité, l'indépendance et les méthodes de protection de la confidentialité des auditeurs externes
- Il a rencontré tous les trimestres les auditeurs externes en l'absence de membres de la direction
- Il a recommandé aux actionnaires la nomination des auditeurs externes
- Il a examiné et fixé la rémunération des auditeurs externes
- Il a examiné et approuvé d'avance tous les services d'audit, les services liés à l'audit et les services non liés à l'audit fournis par les auditeurs externes et les sociétés membres de leur groupe.

Comptabilité et gestion financière

- Le comité a examiné et approuvé les principales méthodes comptables de la société, y compris les solutions de rechange et les estimations et les jugements de la société pouvant jouer un rôle important, ainsi que ses politiques financières et la conformité à celles-ci.
- Il a examiné les rapports de financement trimestriels et a approuvé les questions importantes liées à la trésorerie, y compris la situation des marchés financiers et l'offre mondiale de crédit et leurs incidences sur TELUS, les estimations mises à jour trimestriellement du coût du capital moyen pondéré de la société, les faits récents en ce qui concerne l'évaluation du crédit dans le secteur des télécommunications, les notations du crédit et les commentaires portant sur la société produits par les agences de notation, les programmes de couverture, les comptes rendus en ce qui concerne le financement des régimes de retraite et les plans de financement
- Il a passé en revue l'offre publique de rachat dans le cours normal des activités, portant sur un maximum de un milliard de dollars d'actions, et il a recommandé au conseil de l'approuver
- Il a évalué la démarche de renouvellement du prospectus préalable de base de la société et a recommandé au conseil de l'approuver
- Il a évalué l'émission de billets à 3,60 % échéant le 26 janvier 2021 pour un produit brut total de 400 millions de dollars, de même que l'émission de billets à 5,15 % échéant le 26 novembre 2043 pour un produit brut total de 400 millions de dollars, et il a recommandé au conseil d'approuver ces émissions
- Il a passé en revue le programme de titrisation de créances clients de la société et a recommandé au conseil de l'approuver
- Il a passé en revue l'augmentation du dividende de la société en tenant compte de ses lignes directrices en matière de ratio de distribution cible et a recommandé au conseil de l'approuver
- 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, notamment en ce qui concerne tout redressement fiscal et l'incidence de toute charge d'impôt actuelle ou projetée
- Il a passé en revue les restructurations de l'entreprise
- Il a étudié et examiné avec la direction, à chaque réunion trimestrielle régulière, les résultats des dépenses d'investissement importantes, dont les étapes clés de grands projets d'investissement de capitaux, ainsi que leurs variations par rapport au plan de mise en œuvre autorisé (dont la construction de l'immeuble TELUS Sky à Calgary et de centres de données Internet).

Contrôles internes et contrôles de la divulgation d'information

- Le comité a examiné et approuvé le programme d'audit interne afin de confirmer l'acceptabilité des niveaux de risque et des contrôles internes
- Il a passé en revue les rapports trimestriels sur les activités d'audit internes
- Il a passé en revue l'évaluation par les auditeurs internes des systèmes de divulgation de l'information et de contrôle interne de la société et des progrès en matière de limitation des risques
- Il a rencontré régulièrement l'auditeur interne en chef en l'absence de membres de la direction
- Il a passé en revue, pour information, la charte d'audit interne qui établit l'étendue, les responsabilités et le mandat de la fonction d'audit interne de TELUS, et a confirmé qu'aucune modification n'était requise
- Il a vérifié l'acceptabilité du processus de dotation (y compris la rémunération, le maintien en poste et les stratégies d'établissement d'un réservoir de main-d'œuvre) et l'indépendance et l'objectivité de la fonction d'audit interne
- Il a été mis au courant par la direction du suivi des principales questions soulevées dans les rapports d'audit
- Il a vérifié trimestriellement les résultats du processus d'attestation en cascade par les principaux intervenants dans la préparation de l'information financière et le contrôle de la

divulgation de l'information, afin que le chef de la direction et le chef des finances bénéficient d'un degré de certitude raisonnable
- Il a examiné les rapports du chef de la conformité et de la chef des services juridiques sur des questions de conformité aux lois et aux règlements, y compris celles concernant les activités nationales et internationales de la société
- Il a examiné la politique de lutte contre la corruption de la société et a recommandé au conseil de l'approuver
- 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
- Il a reçu et examiné les rapports trimestriels sur les litiges et les questions d'ordre juridique.

Gouvernance des risques

- Le comité a examiné les résultats de l'évaluation annuelle des risques effectuée par la direction (et les mises à jour trimestrielles de cette évaluation), la définition des principaux risques liés à l'entreprise et leur classement par ordre de priorité, la détermination des membres de la haute direction à limiter l'exposition aux risques, la perception relative à la tolérance au risque et à la propension à prendre des risques par catégorie de risques principaux et la perception qu'a la direction de la résilience et de la préparation de la société aux risques principaux, y compris la préparation de plans de réduction des risques clés en 2014
- Il a passé en revue des rapports sur les méthodes mises en œuvre par la direction pour protéger les biens et les systèmes d'information de la société
- Il a assisté à des présentations périodiques au sujet des stratégies de limitation du risque de la part de membres de la haute direction qui sont chargés de risques particuliers.

Questions de gouvernance liées au comité d'audit

- Le comité a passé en revue le mandat du comité et a recommandé au comité de la gouvernance d'y apporter des modifications mineures, avant qu'il soit soumis à l'approbation du conseil
- Il a passé en revue la politique de communication et de confidentialité de l'information de la société
- Il a passé en revue et approuvé le plan de travail annuel du comité
- Il a reçu et étudié avec la direction tout au long de l'année les rapports sur les modifications apportées aux lois, aux règles et aux nouvelles meilleures pratiques de gouvernance et sur les incidences des propositions des autorités de réglementation canadiennes et américaines sur le comité
- Il a passé en revue le code d'éthique de 2013 et a recommandé au conseil de l'approuver
- Il a surveillé le processus de divulgation et d'examen annuel des conflits d'intérêts de la direction
- Il a reçu et examiné les plans de viabilité annuels et les rapports trimestriels de la direction à l'égard du progrès réalisé par rapport au plan établi pour que la société se conforme, au cours de l'exercice 2013, aux exigences de l'article 404 de la Loi SOX, y compris un examen particulier de l'évolution de la situation en ce qui concerne les mesures mises en place pour corriger les manquements importants (il n'y avait aucune lacune importante connue).

Rapport signé par les membres du comité d'audit

Bill MacKinnon (président)

John Lacey

Ray Chan

John Manley

Rusty Goepel

Rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération

Mandat

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

Membres

Le comité est actuellement composé des membres suivants :

Nom	Indépendant
Charlie Baillie (président)	Oui
Dick Auchinleck	Oui
Micheline Bouchard	Oui
John Butler	Oui
Ray Chan	Oui
Stockwell Day	Oui
Don Woodley	Oui

Avant le 10 mai 2013, les membres du comité étaient Charlie Baillie (président), Dick Auchinleck, Micheline Bouchard et Pierre Ducros.

Conformément au mandat du comité, tous les membres du comité doivent être indépendants. De plus, le conseil a jugé que tous les membres du comité répondent aux exigences d'indépendance de la Bourse de New York établies pour les comités de la rémunération. Aucun des membres du comité n'occupe actuellement le poste de chef de la direction d'autres sociétés, mis à part leurs sociétés de portefeuille personnelles. Le comité a une politique formelle qui limite à un tiers des membres du comité le nombre de personnes qui occupent actuellement un poste de chef de la direction d'une société ouverte et qui peuvent siéger au comité.

Les membres du comité ont des qualifications complémentaires dans des domaines comme les ressources humaines, la gouvernance d'entreprise, l'évaluation des risques et la gestion d'entreprise ouverte ou à titre de membre d'un conseil d'administration, lesquelles leur permettent de prendre des décisions efficaces en ce qui concerne les pratiques de rémunération de la société. Tous les membres du comité ont occupé des postes de direction ou des postes politiques supérieurs, ou siégé à un cabinet ou siégé au comité de la rémunération d'autres émetteurs assujettis et ils ont, dans le cadre de leurs fonctions, acquis une expérience directe pertinente pour s'acquitter des responsabilités liées à la rémunération de la haute direction. Le texte qui suit constitue une brève description de l'expérience de chaque membre du comité actuel qui est pertinente à l'exercice de ses fonctions à titre de membre du comité :

Charlie Baillie, président du comité – M. Baillie a une vaste expérience à titre de membre de conseils d'administration et de comités de la rémunération et des ressources humaines d'autres émetteurs assujettis, dont ceux de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, de George Weston limitée, de Dana Corp., de Ballard Power Systems Inc. et de Quebecor World Inc. Il a auparavant été chef de la direction de La Banque Toronto-Dominion, période au cours de laquelle il a été responsable de la fonction ressources humaines de celle-ci, notamment de son programme de rémunération et de primes, de la planification du leadership et de la relève et de l'acquisition de compétences. Il est membre du comité depuis 2007 et est également membre de notre comité de retraite.

Dick Auchinleck – M. Auchinleck a été au service de Gulf Canada Resources Limited, société ouverte du domaine du pétrole et du gaz, pendant plus de 25 ans. Il y occupait le poste de président et chef de la direction au moment de prendre sa retraite. Dans le cadre de ses postes de direction, M. Auchinleck a été exposé à un grand nombre de questions

liées aux ressources humaines, dont la mise au point et le fonctionnement de programmes de rémunération. Il est également un administrateur de sociétés aguerri, ayant siégé aux conseils de sociétés comme Enbridge Commercial Trust, ConocoPhillips et Hydro One Inc. Il est de plus bien au fait des questions de gouvernance et des exigences réglementaires liées aux pratiques en matière de rémunération. Il s'est joint au comité en 2011, mais a auparavant été membre de celui-ci de 2004 à 2007. Il est également président de notre comité de la gouvernance.

Micheline Bouchard – M^me^ Bouchard est une haute dirigeante et une administratrice chevronnée. Elle est actuellement membre du comité des ressources humaines et de la rémunération de l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public et elle a été présidente du comité des ressources humaines et de la rémunération d'Harry Winston Diamond Corporation (maintenant Dominion Diamond Corporation). Elle s'est familiarisée avec les questions relatives aux ressources humaines en entreprise lorsqu'elle occupait des postes de haute direction et est bien informée dans les domaines de la gouvernance et des exigences réglementaires, de l'élaboration et de la surveillance des programmes de rémunération et des questions de retraite. Elle est membre du comité depuis 2009 et est également membre de notre comité de retraite.

John Butler – M. Butler est un avocat qui a été membre du comité de la rémunération de TELUS de 2007 à 2011 avant de joindre à nouveau les rangs de ce comité en mai 2013. Il est actuellement membre du comité de la rémunération de Liquor Stores N.A. Ltd., société inscrite à la Bourse de Toronto. Par sa participation aux comités, il a acquis une expertise en matière d'exigences réglementaires liées aux pratiques de rémunération et il connaît bien les questions de gouvernance et de retraite. M. Butler est également membre de notre comité de retraite.

Ray Chan – M. Chan compte plus de 30 ans d'expérience dans le secteur du pétrole et du gaz et a occupé plusieurs postes de haute direction, notamment à titre de chef des finances et de chef de la direction. Il est actuellement président-directeur du conseil de Baytex Energy Corp., et administrateur de TORC Oil & Gas Inc. et membre de son comité de la rémunération. Il a également siégé au comité de la rémunération du Groupe TMX inc. Grâce aux postes de haute direction qu'il a occupés, M. Chan 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. M. Chan est également membre de notre comité d'audit.

Stockwell Day – Maintenant consultant et conseiller stratégique, M. Day a connu une carrière politique fructueuse pendant plus de 25 ans. Il a en effet occupé des postes supérieurs au gouvernement de l'Alberta et a exercé diverses fonctions comme membre du parlement, dont celle de chef de l'Opposition officielle, de ministre de la Sécurité publique, de ministre du Commerce international, de ministre pour le Corridor de l'Asie-Pacifique, de ministre principal responsable de la Colombie-Britannique et de président du Conseil du Trésor. Dans ces rôles, il a acquis de l'expérience en matière de gouvernance et a été responsable de la rémunération de la haute direction. Il est également membre de notre comité de retraite.

Don Woodley – M. Woodley a acquis plus de 25 ans d'expérience dans le secteur des technologies de l'information. Il a en effet occupé des postes de haute direction auprès de Compaq Canada Inc. et d'Oracle Canada. Il siège actuellement au conseil de La société canadienne des postes et à son comité de la rémunération. Il a travaillé dans le domaine de l'élaboration et de la surveillance de programmes de rémunération, de la relève à la direction, de la gouvernance et des questions liées à la retraite et agit actuellement à titre de président de notre comité de retraite.

Vous pouvez obtenir plus de renseignements sur les membres du comité en consultant les *Notes biographiques sur les administrateurs* qui sont présentées à partir de la page 9.

Réunions

Le comité tient au moins une réunion par trimestre et rend compte au conseil de ses activités. Les questions passées en revue dépendent du mandat et du plan de travail annuel. Une séance à huis clos, en l'absence de membres de la direction, a lieu à chaque réunion. De plus, le comité tient des séances à huis clos en présence du conseiller en rémunération seulement, que le président du comité rencontre avant chaque réunion trimestrielle du comité et à d'autres moments, au besoin. Le comité tient également à chaque réunion des séances à huis clos en présence du vice-président à la direction, Ressources humaines et chef des affaires de l'entreprise. Le comité a tenu quatre réunions en 2013.

Conseillers du comité de la rémunération

Le comité a retenu les services de Meridian Compensation Partners LLC (Meridian) comme conseiller indépendant en rémunération de la haute direction. Meridian offre des conseils en matière de rémunération des administrateurs et des membres de la haute direction à des conseils d'administration et à des équipes de direction. Le comité a retenu les services de

Meridian pour la première fois en 2010. Le mandat du conseiller en rémunération de la haute direction consiste à rendre des services à la société et à aider le comité à passer en revue la rémunération des membres de la haute direction, notamment fournir des conseils sur le versement de salaires concurrentiels, les questions relatives aux types de rémunération offerte aux membres de la haute direction, les tendances du marché et les questions d'ordre technique. La nature et l'étendue des services fournis par Meridian en 2013 au comité sont les suivantes :

- analyser la rémunération concurrentielle au sein du marché et cerner les tendances du marché en ce qui concerne la rémunération de la haute direction, y compris analyser la rémunération du président et chef de la direction et du président dirigeant du conseil
- effectuer une évaluation des risques indépendante en ce qui a trait aux politiques et aux pratiques relatives à la paie
- offrir un soutien continu concernant les derniers changements d'ordre réglementaire, technique et comptable pertinents qui ont une incidence sur la rémunération des membres de la haute direction et leurs régimes d'avantages sociaux, ce qui comprend l'information à communiquer dans les circulaires de sollicitation de procurations
- fournir des conseils quant au groupe de référence pour l'analyse comparative de la rémunération
- fournir des conseils sur l'élaboration et la mise en œuvre d'incitatifs à long terme conditionnels au rendement pour les membres de la haute direction
- se préparer en prévision des réunions du comité et de certaines réunions de la direction et assister à ces réunions.

Le comité ne donne aucune directive à Meridian sur la façon dont elle doit rendre les services décrits précédemment ni sur les méthodes à utiliser pour ce faire. Il approuve toutes les factures liées aux services rendus par Meridian concernant la rémunération de la haute direction. Le comité a plein pouvoir pour retenir les services de Meridian à titre de conseiller en rémunération de la haute direction et mettre fin à ceux-ci et procède tous les ans à l'évaluation de la contribution et du rendement de Meridian.

Meridian a aussi aidé le comité à établir un groupe de référence et à recueillir des renseignements sur le marché concernant la rémunération des administrateurs en 2013. Le comité de la gouvernance a utilisé ces renseignements pour formuler sa recommandation sur la rémunération des administrateurs et ses recommandations sur la rémunération de l'administrateur principal.

Meridian doit obtenir l'approbation préalable du président du comité (ou de son représentant) pour tout service important rendu à la société ou à des membres de la direction autres que les services portant sur la rémunération des administrateurs et des membres de la haute direction de la société ou qui s'ajoutent à ceux-ci. En 2013, les services que Meridian a rendus à la société, à ses administrateurs ou à ses membres de la direction se sont limités à ceux portant sur la rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs.

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

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

($)		
Type de services	**2013**	**2012**
Services liés à l'établissement de la rémunération des administrateurs et des membres de la haute direction	473 527	319 956
Autres honoraires	Néant	Néant
Total	**473 527**	**319 956**

Points saillants

Planification de la relève

Le comité surveille l'élaboration du plan de la relève pour chaque poste de direction, et il s'agit là de l'une de ses plus importantes responsabilités. Chaque année, le comité passe en revue avec le chef de la direction et le vice-président à la direction, Ressources humaines et chef des affaires de l'entreprise, la solidité du plan de la relève pour chaque poste de direction, y compris celui de chef de la direction. Cet examen porte notamment sur la réserve de candidats choisis par le chef de la direction et l'évaluation qu'il fait de leur état de préparation et de leur aptitude à assumer ces fonctions, immédiatement ou dans un certain temps, ainsi que sur les mesures prises pour les préparer plus rapidement. S'il est établi qu'il est nécessaire d'avoir recours à des candidats externes pour consolider le plan de la relève, la société recrutera un candidat immédiatement ou lorsque l'occasion se présentera, en fonction du besoin et de l'urgence. Le chef de la direction présente également un candidat en cas d'urgence pour chaque poste. Comme le décrit son mandat, le comité approuve alors le plan de la relève visant tous les postes de la haute direction, sauf celui du chef de la direction, et recommande au conseil d'approuver le plan de la relève visant le chef de la direction.

L'excellence du processus de la planification de la relève chez TELUS a permis de promouvoir Joe Natale au poste de

président et chef de la direction. Depuis son entrée en fonction chez TELUS en 2003, M. Natale a gravi les échelons en occupant des postes de direction clés, dont celui de vice-président à la direction, Solutions aux clients, de vice-président à la direction, Solutions d'affaires, de vice-président à la direction, Solutions consommateurs, pour atteindre son poste actuel de chef des services commerciaux. Le conseil est persuadé qu'il saura s'associer à Darren Entwistle pour faire progresser notre stratégie de croissance nationale et faire passer les clients d'abord.

Dès que la promotion de M. Natale prendra effet après l'assemblée, le comité continuera de surveiller la création d'occasions en matière de planification de la relève pour d'autres employés clés de TELUS.

En plus, le comité a pris les mesures suivantes en 2013 (ou à l'égard du rendement de 2013), conformément à son plan de travail annuel :

Président et chef de la direction

- Le comité a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver la mise en œuvre d'attributions d'incitatifs à long terme (ILT) conditionnels au rendement pour le chef de la direction à compter de 2014 (à l'égard du rendement de 2013); 50 pour cent des ILT attribués continueront d'être acquis en fonction du temps et 50 pour cent seront maintenant conditionnels au rendement (se reporter à la page 61 pour obtenir plus de renseignements)
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver la hausse du niveau d'actionnariat du chef de la direction pour que ce niveau passe de trois fois à sept fois son salaire de base annuel à compter d'août 2013, tout en demeurant soumis à nos exigences plus sévères qui permettent uniquement l'inclusion des actions réellement détenues (directement ou indirectement) – (se reporter à la page 80 pour obtenir plus de renseignements)
- Il a examiné et approuvé les objectifs fixés pour la société dont dépend la rémunération du chef de la direction
- Il a évalué le rendement du chef de la direction avec la participation du conseil et en a fait rapport à ce dernier
- Il a passé en revue la rémunération du chef de la direction en tenant compte de l'évaluation de son rendement et de l'examen par le comité de la forme et du caractère adéquat de sa rémunération, eu égard aux données du marché relatives à ce poste, et a recommandé au conseil de l'approuver
- Il a passé en revue la taille du fonds de participation aux bénéfices à même lequel sont versées les primes de rendement du chef de la direction, et a recommandé au conseil de l'approuver
- Il a étudié et approuvé les dépenses du chef de la direction et de son personnel de soutien.

Haute direction

- Le comité a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver la mise en œuvre d'attributions d'ILT conditionnels au rendement pour les vice-présidents à la direction à compter de 2014 (à l'égard du rendement de 2013); 50 pour cent des ILT attribués continueront d'être acquis en fonction du temps et 50 pour cent seront maintenant conditionnels au rendement (se reporter à la page 61 pour obtenir plus de renseignements)
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver la hausse du niveau d'actionnariat des vice-présidents à la direction pour que ce niveau passe de une fois à trois fois leur salaire de base annuel à compter d'août 2013, tout en demeurant soumis à nos exigences plus sévères qui permettent uniquement l'inclusion des actions réellement détenues (directement ou indirectement) – (se reporter à la page 80 pour obtenir plus de renseignements)
- Il a étudié les extrapolations possibles à l'égard des objectifs financiers prévus dans la carte de pointage de la société aux fins de la rémunération et a validé les mesures relatives à la communication de l'information financière
- Il a étudié la nomination proposée de personnes aux postes de membres de la haute direction et de dirigeants de la société et a recommandé au conseil de l'approuver
- Il a passé en revue la politique et les lignes directrices de la société en matière de rémunération des membres de la haute direction en évaluant cette politique de rémunération et les régimes incitatifs destinés aux membres de la haute direction par rapport au rendement financier et non financier de la société et à l'apport de ces membres à la réalisation de la stratégie commerciale de la société et en établissant la correspondance avec la politique en matière de rémunération des employés de la société
- Il a passé en revue et approuvé l'évaluation indépendante faite par Meridian des paramètres clés suivants de la rémunération pour établir le degré de prise de risque qu'ils favorisent et déterminer si des balises d'atténuation appropriées sont en place, comme les principes de rémunération et la gouvernance, la composition et l'équilibre de la rémunération, la rémunération incitative et la mesure du rendement, les lignes directrices concernant l'actionnariat et la rémunération incitative fondée sur des actions, ainsi que les politiques en matière de rémunération et les provisions. Le comité a conclu que nos pratiques en matière de rémunération n'encouragent pas une prise de risque excessive et a noté des améliorations par rapport à

l'évaluation de l'année précédente grâce à l'adoption planifiée d'ILT conditionnels au rendement pour le rendement de 2013, à l'adoption d'une politique de récupération et d'exigences concernant l'actionnariat pour les membres de la haute direction qui prennent leur retraite et quittent leur poste auprès de la société ainsi que pour les membres de la haute direction qui n'ont pas encore rempli les exigences d'actionnariat

- Il a passé en revue et approuvé le choix d'un groupe de référence canadien afin de procéder à une analyse comparative de la rémunération des membres de la haute direction ainsi que le choix d'un groupe de référence constitué de sociétés de télécommunications situées aux États-Unis à titre de référence secondaire
- Il a tenu compte des tendances du marché et des données disponibles et a ensuite analysé et approuvé la forme et le caractère adéquat de la rémunération des membres de la haute direction autres que le chef de la direction
- Il a passé en revue et approuvé la taille du fonds de participation aux bénéfices à même lequel sont versées les primes de rendement des membres de la haute direction autres que le chef de la direction
- Il a examiné l'évaluation effectuée par le chef de la direction du rendement personnel des membres de la haute direction
- Il a examiné et approuvé la rémunération des membres de la haute direction autres que le chef de la direction, en tenant compte de l'évaluation et des recommandations du chef de la direction et des principes de rémunération de la société décrits à la page 59
- Il a reçu des mises à jour sur l'actionnariat des membres de la haute direction par rapport à leur actionnariat cible.

Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres

- Le comité a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver les modifications au plan d'unités d'actions incessibles pour tenir compte de l'adoption et de la mise en œuvre des ILT conditionnels au rendement pour les membres de la haute direction et de la politique de récupération
- Le comité a examiné et recommandé au conseil d'approuver les attributions annuelles d'unités d'actions incessibles (UAI) aux membres de la direction (y compris les membres de la haute direction) aux termes du plan d'unités d'actions incessibles pour le rendement de 2013
- Il a approuvé des attributions annuelles d'unités d'actions liées au rendement de la haute direction (UARHD) et des membres de la direction (UARD) aux termes du plan d'unités d'actions liées au rendement pour le rendement de 2013
- Il a recommandé au conseil d'approuver des modifications au plan d'unités d'actions liées au rendement pour tenir compte de la politique de récupération
- Il a passé en revue la reconstitution d'une réserve discrétionnaire d'options et d'UAI que le chef de la direction a le pouvoir d'attribuer à des membres de l'équipe qui ne font pas partie de la haute direction à titre de récompense, de mesure de fidélisation ou de reconnaissance, sous réserve des paramètres établis par le comité, et il a recommandé au conseil d'approuver cette reconstitution
- Il a surveillé les attributions ponctuelles aux termes du plan d'unités d'actions incessibles et du plan d'options de la direction à certains membres de la direction qui ne font pas partie de la haute direction à titre de récompense, de mesure de fidélisation ou de reconnaissance
- Il a reçu des rapports sur l'état des réserves d'actions sous-jacentes aux options.

Gouvernance

- Il a passé en revue et approuvé le plan de travail annuel du comité
- Il a reçu les comptes rendus réguliers de la direction et du conseiller en rémunération, et a étudié les nouvelles exigences réglementaires au Canada et aux États-Unis et celles qui sont proposées ainsi que les meilleures pratiques les plus récentes en matière de rémunération des membres de la haute direction
- Il a reçu des rapports de conformité trimestriels du bureau responsable du respect en milieu de travail
- Il a reçu des rapports de conformité trimestriels concernant l'éthique commerciale de la société, a procédé à l'examen annuel de la politique d'éthique de la société et a recommandé au conseil d'approuver des modifications
- Il a étudié des rapports sur la poursuite des activités de la société, traitant notamment d'arrêts de travail, de pandémies et de plans antisinistres
- Il a examiné des rapports sur les programmes de sécurité et de santé des employés et les résultats de ces programmes
- Il a approuvé le plan de travail annuel, le budget et les honoraires du conseiller en rémunération et a procédé à une évaluation annuelle du rendement
- Il a reçu de l'information générale sur les tendances du marché et les meilleures pratiques en matière d'actionnariat, lesquelles ont mené à l'approbation de la hausse des niveaux d'actionnariat pour les vice-présidents à la direction et le chef de la direction, et a établi le niveau d'actionnariat de la nouvelle fonction de président dirigeant du conseil à 12 fois son salaire de base annuel

- Il a reçu un compte rendu annuel de la direction à l'égard des relations de travail
- Il a reçu un compte rendu de la direction sur l'engagement de l'équipe
- Il a passé en revue (et dans certains cas, modifié) diverses politiques à l'intention de la haute direction.

Communication de l'information au public

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

Rémunération de la haute direction chez TELUS

Table des matières

	Page
Rapport à l'intention des actionnaires	54
Analyse de la rémunération	59
Surveillance du conseil	59
Principes de rémunération	59
Harmonisation avec notre stratégie d'entreprise	59
Risque et récompense	59
Mobilisation des actionnaires et des intervenants	60
Changements apportés à la rémunération approuvés en 2013	60
Approche en matière de rémunération totale	63
Vue d'ensemble de la rémunération totale	64
Analyse comparative	65
Composantes de la rémunération des membres de la haute direction	66
Rémunération conditionnelle : prime de rendement annuelle	67
Rémunération conditionnelle : rémunération incitative à moyen terme	69
Rémunération conditionnelle : rémunération incitative à long terme	69
Rémunération conditionnelle : autres considérations	71
Rémunération réelle versée en 2013 aux membres de la haute direction visés	72
Graphique du rendement	79
Exigence concernant l'actionnariat	80
Sommaire des avoirs en actions et du total des actions de la haute direction	81
Conclusion	81

	Page
Survol de la rémunération de la haute direction	82
Tableau récapitulatif de la rémunération	82
Attributions au titre des plans incitatifs	84
Régime de retraite de TELUS	85
Contrats de travail	87
Prêts aux administrateurs et aux dirigeants	93

Rapport à l'intention des actionnaires

À nos actionnaires,

Chez TELUS, nous sommes résolus à vous aider à comprendre la rémunération des membres de notre haute direction, à savoir ce que nous leur payons, comment nous les payons et pourquoi nous suivons une telle approche. Nous voulons vous donner de l'information claire et pertinente, qui vous aide à comprendre et à évaluer notre programme de rémunération. En 2013, nous avons eu l'honneur de voir nos efforts en matière de communication exceptionnelle de l'information récompensés par la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises, qui nous a décerné le prix Governance Gavel pour la meilleure communication de l'information sur la rémunération de la haute direction.

Notre approche en matière de rémunération de la haute direction

Notre principe en matière de rémunération de la haute direction est simple : nous rémunérons le rendement. Nous estimons que la rémunération réelle que les membres de la haute direction reçoivent doit dépendre directement de la contribution réelle qu'ils apportent à la réalisation des objectifs commerciaux et du succès de l'entreprise. C'est pourquoi notre programme de rémunération lie étroitement la rémunération de la haute direction au rendement réel et la met en adéquation avec la valeur pour les actionnaires.

Nous appliquons ce principe en affectant 75 pour cent de la rémunération d'un vice-président à la direction et 85 pour cent de la rémunération du chef de la direction à la rémunération conditionnelle, ce qui comprend une prime de rendement annuelle versée en espèces, des unités d'actions liées au rendement de la haute direction (UARHD), des unités d'actions incessibles (UAI) et/ou des options qui se rattachent au cours de l'action de la société. En outre, la majorité de la rémunération conditionnelle d'un vice-président à la direction est liée aux résultats à moyen terme (UARHD) et aux résultats à long terme (UAI et/ou options), seule la prime de rendement annuelle étant liée aux résultats à court terme. Les 25 pour cent restants de la rémunération visée d'un vice-président à la direction et les 15 pour cent restants de la rémunération visée du chef de la direction sont fixes (sous forme de salaire de base).

En 2013, nous avons mis en œuvre des attributions fondées sur des titres de capitaux propres comportant des conditions d'acquisition liées au rendement afin de relier davantage la rémunération des membres de notre haute direction à l'atteinte d'objectifs stratégiques à long terme. À compter de février 2014, à l'égard du rendement de 2013, les attributions d'incitatifs à long terme (ILT) seront composées à 50 pour cent d'UAI acquises en fonction du temps et/ou d'options et à 50 pour cent d'UAI conditionnelles au rendement. Les UAI conditionnelles au rendement sont fondées sur deux critères de rendement :

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

Les attributions d'ILT continuent de varier selon le rendement et d'être accordées en fonction du rendement de la personne au cours de l'exercice et de son potentiel. Le conseil estime qu'il s'agit là de la pratique de pointe en matière d'ILT par rapport à ceux qui sont accordés uniquement en fonction de l'analyse comparative du marché.

Harmoniser la rémunération avec la stratégie d'entreprise compte pour nous

L'équipe TELUS suit fidèlement notre stratégie de croissance nationale et les six impératifs stratégiques (se reporter à la page 59) qui guident nos efforts depuis 2000. Pour faire avancer davantage notre stratégie, nous fixons chaque année des priorités d'entreprise, qui sont aussi indiquées à la page 59.

Pour harmoniser la rémunération avec notre stratégie d'entreprise, nous intégrons un lien direct entre le rendement du membre de la haute direction, mesuré objectivement selon l'atteinte de nos impératifs stratégiques et priorités d'entreprise, et la rémunération qui en découle, et nous équilibrons les perspectives à court terme et les perspectives à long terme selon une composition des diverses composantes de la rémunération. Se reporter à la page 73 pour plus de précisions sur les liens et à la page 63 pour plus de précisions sur la composition de la rémunération.

Pour notre chef de la direction, le comité utilise également un paramètre qui mesure directement le lien entre sa rémunération et notre priorité d'entreprise numéro un – faire passer les clients d'abord. Le comité exprime la rémunération directe totale du chef de la direction en pourcentage du total des connexions clients annuelles et exige que ce rapport se situe dans une fourchette variant entre 60 et 85 pour cent. Cette année, la rémunération directe totale du chef de la direction, exprimée en pourcentage du total des connexions clients, s'est chiffrée à 72 pour cent. Se reporter à la page 76.

Des pratiques de gouvernance solides comptent pour nous

Nous prenons les devants pour assurer de saines pratiques en matière de rémunération de la haute direction. En 2013, en plus de mettre en œuvre des conditions liées au rendement pour les UAI, nous avons également rehaussé les exigences d'actionnariat des membres de notre haute direction. Le chef de la direction est maintenant tenu de détenir des actions dont la valeur correspond à au moins sept fois son salaire de base, alors que cette exigence est d'au moins trois fois le salaire de base de tous les autres membres de la haute direction. Parmi nos autres pratiques, mentionnons ce qui suit :

- Nous exigeons des membres de la haute direction qui ne répondent pas encore aux exigences des lignes directrices concernant l'actionnariat qu'ils reçoivent 50 pour cent de leur rémunération participative sous forme d'actions et qu'ils les conservent jusqu'à ce qu'ils répondent aux exigences
- Nous exigeons d'un membre de la haute direction qui prend sa retraite après le 1er janvier 2013 qu'il conserve, un an après son départ à la retraite, un nombre d'actions correspondant au nombre requis par les exigences concernant l'actionnariat
- Nous avons adopté une politique de récupération qui permet à la société de récupérer une tranche de la rémunération incitative d'un membre de la haute direction en cas de déclaration fausse ou trompeuse importante ou d'erreur importante dans les états financiers, d'inconduite et de versement excédentaire de la rémunération incitative attribuable au retraitement de l'information financière
- En cas de changement de contrôle, la survenance de deux événements constitue l'exigence pour le déclenchement par défaut avant que les titres de capitaux propres ne soient acquis dans le cadre de notre plan d'options de la direction, de notre plan d'unités d'actions incessibles et de notre plan d'unités d'actions liées au rendement
- Nous avons limité à un tiers des membres du comité de la rémunération le nombre de personnes qui occupent actuellement un poste de chef de la direction d'une société ouverte et qui siègent à ce comité.

Concevoir une rémunération de la haute direction qui encourage la prise de risque adéquate

L'approche globale que nous adoptons pour gérer la prise de risque des membres de notre haute direction est une composante clé de notre programme de rémunération de la haute direction. En 2013, le comité de la rémunération a retenu les services de Meridian pour qu'elle procède à une évaluation indépendante formelle des liens entre les pratiques de rémunération et le risque. Le comité de la rémunération a tenu compte de l'évaluation de Meridian et a conclu que nos pratiques de rémunération n'encouragent pas une prise de risque excessive ou inappropriée. Se reporter à la page 60 pour obtenir plus de renseignements concernant cette évaluation.

Nous soulignons ci-après certaines des pratiques et des politiques de TELUS et des composantes inhérentes à la conception de notre programme de rémunération qui aident à gérer et à atténuer le risque dans la rémunération de la haute direction.

- Notre politique de récupération permet à la société de récupérer de la rémunération incitative dans certaines circonstances
- La composition de la rémunération à court, à moyen et à long termes encourage les membres de la haute direction à adopter une perspective équilibrée et décourage la prise de risque excessive ou un comportement trop prudent
- La carte de pointage de la société (dont 80 pour cent de la pondération sert à établir la prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD du membre de la haute direction) comporte divers paramètres qui permettent de concilier les objectifs à plus court terme et la croissance durable à plus long terme
- Les cibles des paramètres de rendement de la carte de pointage sont évaluées pour tenir compte de périodes de turbulence et deviennent de plus en plus difficiles à atteindre chaque année en vue de repousser les limites et de favoriser une amélioration du rendement, d'année en année
- Les primes de rendement annuelles et les attributions d'UARHD peuvent se chiffrer à zéro, si les seuils minimaux de l'ensemble du rendement de la société et du rendement personnel ne sont pas atteints, et sont plafonnées à 200 pour cent pour prévenir des versements excessifs et pour servir de moyen de dissuasion contre une prise de risque excessive
- Les objectifs de rendement personnel sont étroitement liés à un véritable esprit d'équipe qui empêche les membres de la haute direction d'agir seuls sans avoir tout d'abord clairement informé l'équipe de direction et avoir obtenu son apport ou son approbation
- Les attributions d'UARHD (à moyen terme) sont liées au rendement de l'action en fonction du cours et sont réduites si le cours de l'action baisse pendant une année de référence (mais ne sont pas augmentées de la même façon si le cours de l'action augmente pendant une année de référence)
- La composante la plus importante de la rémunération prend la forme d'ILT (cible d'environ 50 pour cent pour les vice-présidents à la direction et d'environ 67 pour cent pour le chef de la direction); cette composante est axée sur notre

succès à long terme et atténue la prise de risque excessive à court terme. L'ampleur de ces mesures incitatives est liée au rendement et peut partir de zéro, dans le cas d'un membre de la haute direction affichant un faible pointage selon le MRVA (modèle de reconnaissance de la valeur ajoutée), et atteindre une somme qui situerait la rémunération directe totale au 75e centile, ou proche de ce centile, du groupe de référence, dans le cas d'un membre de la haute direction jugé être une ressource essentielle de la société, compte tenu de son pointage selon le MRVA (pour obtenir une explication du MRVA, se reporter à la page 70)

- Les ILT sont attribués sur une base annuelle, en fonction du rendement, pour encourager le rendement constant année après année et pour prévenir les comportements pouvant être destinés à maximiser une attribution portant sur plusieurs années
- La moitié des ILT attribués est assujettie aux critères d'acquisition qui sont liés au succès pour l'actionnaire et au succès de l'entreprise – le rendement total pour l'actionnaire relatif et le total des connexions clients (preuve de notre priorité d'entreprise numéro un – faire passer les clients d'abord).

Nous interdisons aux membres du conseil d'administration, aux dirigeants, aux membres de la haute direction et aux autres directeurs principaux d'effectuer des ventes à découvert ou de négocier des options d'achat, des options de vente et des options sur des titres de TELUS. Cette interdiction englobe toute forme de couverture et de monétisation des attributions fondées sur des titres de capitaux propres avant leur acquisition. Nous exigeons également du conseil d'administration, des dirigeants et des membres de la haute direction de TELUS qu'ils donnent un avis préalable à la secrétaire générale avant de réaliser des opérations sur les titres de TELUS.

La rémunération équitable compte pour nous

Les pratiques de rémunération de TELUS au niveau de la haute direction s'harmonisent avec les pratiques de rémunération que nous utilisons pour les postes en dessous de ce niveau. Nous employons également d'autres méthodologies lorsque nous nous penchons sur la rémunération équitable. Par exemple :

- Nous nous assurons que, dans l'ensemble, les augmentations annuelles du salaire de base des membres de l'équipe de la haute direction s'harmonisent relativement bien avec celles des postes en dessous du niveau de la haute direction
- Tous les employés de la société prennent part au succès de l'entreprise en participant au même fonds de participation aux bénéfices (se reporter à la page 67 pour plus de renseignements) et en profitent ainsi équitablement lorsque la taille du fonds augmente grâce aux résultats du bénéfice avant intérêts et impôt (BAII) et/ou de la carte de pointage de la société
- Si les responsabilités du poste d'un employé s'intensifient, qu'il soit membre de la haute direction ou non, sa rémunération passe à un nouvel échelon, s'il y a lieu
- Nous utilisons les données de l'analyse comparative de la rémunération ainsi que d'autres facteurs pertinents, comme l'équité interne et l'importance stratégique du poste, pour établir une échelle salariale de base et une rémunération totale cible pour tous les postes dans l'entreprise. Notons que la négociation collective est également un facteur déterminant pour les postes auxquels elle s'applique
- Nous portons une attention soutenue à la mobilisation et à la satisfaction globales de nos employés, comme le montre la note obtenue à cet égard, l'une des meilleures au monde
- La rémunération du chef de la direction est plafonnée en fonction de notre nombre de connexions clients, comme il est traité à la page 76.

Points saillants du rendement en 2013 et de la rémunération du chef de la direction

Chez TELUS, nous sommes décidés à faire passer nos clients d'abord et à créer de la valeur pour nos investisseurs. Notre détermination à offrir une expérience client exceptionnelle a généré une exécution opérationnelle impeccable et un rendement financier vigoureux en 2013.

Les faits saillants de 2013 comprennent les suivants :

- Nous avons maintenu le cap sur notre objectif de procurer la meilleure expérience client du secteur, mesuré à l'aune de la probabilité que les clients recommandent nos produits, nos services et notre équipe, et maintenu la forte probabilité qu'ils nous recommandent dans tous les secteurs, tandis que Koodo et les entreprises de TELUS Québec ont connu une forte augmentation à cet égard
- Nous avons mené à terme notre échange d'actions et notre fractionnement d'actions à raison de deux actions pour une
- Nous avons racheté et annulé des actions d'une valeur de 1 milliard de dollars dans le cadre de notre programme pluriannuel d'achat d'actions qui s'échelonne jusqu'en 2016
- Nous avons reconduit notre programme de croissance du dividende jusqu'en 2016
- Nous avons réussi, année après année, à réduire de 27 pour cent le nombre de plaintes signalées contre TELUS, selon le rapport annuel du Commissaire aux plaintes relatives aux services de télécommunications pour 2012-2013, en dépit d'une hausse globale des plaintes dans le secteur de 26 pour cent
- Nous avons ajouté 127 collectivités à notre zone de couverture du réseau mobile 4G LTE qui s'étend maintenant

à plus de 200 collectivités représentant 81 pour cent des Canadiens

- Nous faisons partie de l'indice Dow Jones de durabilité nord-américain pour la 13e année consécutive, un succès inégalé parmi les sociétés de télécommunications ou de câblodistribution nord-américaines
- Nous nous sommes imposés comme chef de file mondial de la mobilisation d'équipe en obtenant une note de 83 pour cent à cet égard. C'est la quatrième année d'affilée que nous améliorons notre note, ce qui porte TELUS au premier rang mondial de tous les employeurs de taille et d'effectifs comparables, selon la firme de sondage indépendante, Aon Hewitt.

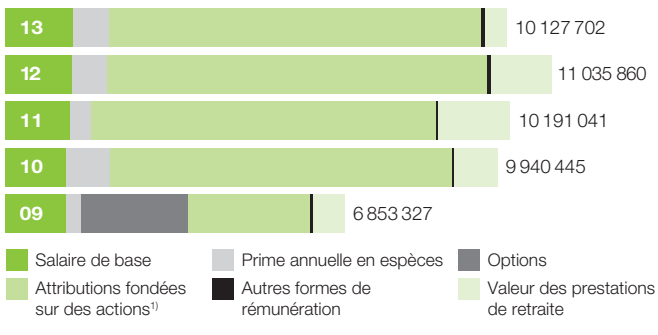
Mettant à profit notre bilan impressionnant comme leader mondial en rendement total pour l'actionnaire, nous avons obtenu en 2013 un rendement total de 17 pour cent à cet égard, soit de quatre points supérieurs à celui de la Bourse de Toronto. Pour la quatrième année d'affilée, ce rendement est d'au moins 10 pour cent. Au cours des cinq dernières années, TELUS a obtenu un rendement total pour l'actionnaire de 147 pour cent, surpassant ses concurrents mondiaux (selon l'indice mondial Télécommunications MSCI des compagnies de téléphone titulaires) et la Bourse de Toronto de 59 et de 71 points, respectivement. Depuis 2000, nous sommes un leader mondial parmi les compagnies de téléphone à cet égard. Autrement dit, de 2000 à la fin de 2013, ce rendement a été de 246 pour cent, et nous avons une longueur d'avance sur la société qui se classe deuxième, avec un écart de 83 points en notre faveur.

En ce qui concerne notre rendement financier de 2013, TELUS a connu une croissance des produits de quatre pour cent, alors que le bénéfice avant intérêts, impôt et amortissements (BAIIA) (excluant les coûts de restructuration et autres coûts similaires) a enregistré une hausse de cinq pour cent. Le bénéfice par action (BPA) de base a augmenté de neuf pour cent et les flux de trésorerie disponibles demeurent vigoureux, à plus de 1 milliard de dollars. Le BAIIA et les flux de trésorerie disponibles sont des mesures financières non conformes aux PCGR et n'ont pas de signification normalisée prescrite par les IFRS de l'IASB. Se reporter à la rubrique 11 du rapport de gestion présenté dans notre rapport annuel de 2013 pour obtenir les définitions. Le cours de l'action ordinaire de TELUS est passé de 32,55 $ à la fin de 2012 à 36,56 $ à la fin de 2013, ce qui représente une augmentation de 12 pour cent de la valeur pour les actionnaires. En outre, au cours de la même période, le dividende déclaré s'est établi à 1,36 $ par action, ce qui représente un rendement total pour l'actionnaire d'environ 17 pour cent, compte tenu des dividendes réinvestis.

La rémunération de 2013 tient compte du bon rendement de la société par rapport aux cibles. Les nombreux succès mentionnés précédemment ont donné lieu à un coefficient multiplicateur de 0,80, en comparaison de 1,00 en 2012. La rémunération directe totale de M. Entwistle pour 2013 (salaire de base, prime de rendement annuelle et attributions fondées sur des actions) s'est élevée à 9 602 484 $, en comparaison de 9 732 642 $ en 2012. Il a investi son salaire de base de 2013, après impôt, en actions de TELUS, et le refait pour la cinquième année consécutive en 2014.

La rémunération totale de M. Entwistle pour 2013 a baissé de 908 158 $, soit de 8,2 pour cent par rapport à 2012, alors que les actionnaires de TELUS ont profité d'un rendement total pour l'actionnaire de 17 pour cent pour l'exercice, compte tenu des dividendes réinvestis. Cette baisse de sa rémunération totale en 2013 découle principalement d'une réduction de 778 000 $ de la valeur des prestations de retraite attribuables à des éléments rémunératoires et d'une réduction des ILT de 200 000 $. Dans l'ensemble, la rémunération totale des membres de la haute direction visés a augmenté de 0,4 pour cent cette année. Plus de précisions sur la rémunération versée à M. Entwistle et aux autres membres de notre haute direction visés sont données à partir de la page 74. Le graphique suivant compare la rémunération totale de M. Entwistle de 2009 à 2013.

Rémunération totale du chef de la direction ($)



1) Les attributions fondées sur des actions comprennent l'attribution d'UARHD versée en espèces de 2009 à 2013.

L'année à venir

Le comité de la rémunération a joué un rôle important dans la surveillance de la planification de la relève et du renouvellement de la haute direction qui a permis la promotion de Joe Natale au poste de président et chef de la direction et la nomination de Darren Entwistle au poste de président dirigeant du conseil, postes qu'ils occuperont après l'assemblée. Ces changements dans le cadre de la planification de la relève sont le fruit d'un processus exhaustif, décrit à la page 49, visant le

développement des compétences en leadership. Le comité de la rémunération estime que cette évolution ordonnée de l'équipe de direction assure la continuité et la stabilité pendant que nous nous concentrons sur notre stratégie de croissance nationale et notre priorité numéro un – faire passer les clients d'abord.

Votre opinion compte pour nous

Nous sommes fermement résolus à vous fournir de l'information complète et pertinente sur notre programme de rémunération de la haute direction. Les pages suivantes présentent en détail les méthodologies que nous utilisons et la rémunération réelle versée aux membres de la haute direction. Nous vous invitons à lire attentivement les rubriques suivantes pour mieux comprendre notre programme de rémunération de la haute direction et nous vous encourageons à soumettre vos commentaires directement à votre conseil à l'adresse **conseil@telus.com**.

Cordialement,

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

Analyse de la rémunération

Voici une analyse du programme de rémunération de la haute direction de TELUS. Elle comporte de l'information concernant nos principes et notre approche en matière de rémunération de la haute direction, les méthodologies et études de marché que nous utilisons pour établir la rémunération et la rémunération réelle que nous avons versée aux membres de la haute direction pour leur rendement en 2013.

Surveillance du conseil

Le comité de la rémunération est chargé de passer en revue et d'approuver les plans de rémunération de toute la haute direction, à l'exclusion du chef de la direction, et d'examiner les régimes de rémunération du chef de la direction et de faire des recommandations au conseil à cet égard.

Principes de rémunération

TELUS rémunère le rendement. Nous avons tissé des liens clairs et directs entre la rémunération et l'atteinte des objectifs commerciaux à court, à moyen et à long termes par l'offre d'une composition judicieuse de rémunération fixe et de rémunération conditionnelle et de revenu immédiat et futur, le tout rattaché au rendement de l'action de la société en fonction du cours.

Le comité de la rémunération a comme objectif principal de maintenir un programme de rémunération de la haute direction qui soutient l'atteinte de trois objectifs :

- faire progresser la stratégie commerciale de la société
- améliorer la croissance et la rentabilité de la société
- recruter et conserver au service de la société des personnes clés compétentes pour que la société puisse atteindre ses objectifs commerciaux.

Le comité de la rémunération utilise une approche en matière de rendement fondée à la fois sur l'étude du marché et sur le rendement. La rémunération réelle d'un membre de la haute direction est fondée sur son rendement personnel, sur celui de la société et sur des données sur la rémunération versée par la concurrence.

Harmonisation avec notre stratégie d'entreprise

En 2000, nous avons établi une stratégie de croissance nationale fondée sur la finalité que nous lui avons donnée : exploiter la puissance d'Internet pour apporter aux Canadiens les meilleures solutions au foyer, au travail et sur la route. Nos six impératifs stratégiques guident notre équipe à faire progresser notre stratégie de croissance nationale, notamment :

- cibler inlassablement les marchés en croissance des données, du protocole Internet (IP) et de la mobilité
- offrir des solutions intégrées qui distinguent TELUS de ses concurrents
- nous doter d'assises nationales en données, en IP, en voix et en mobilité
- par des partenariats, des acquisitions et des désinvestissements, accélérer la mise en œuvre de notre stratégie et concentrer nos ressources sur nos activités principales
- pénétrer le marché comme une équipe unie, sous une seule marque et suivant une stratégie unique
- investir dans nos ressources internes pour favoriser une culture de haut rendement et l'efficacité de l'entreprise.

En outre, nous établissons chaque année des priorités d'entreprise qui servent de balises à nos actions. En 2013, nos priorités d'entreprise étaient les suivantes :

- tenir la promesse de TELUS, le futur est simple, en faisant passer les clients d'abord et en aspirant à être le chef de file mondial pour ce qui est de la probabilité que nos clients nous recommandent
- améliorer davantage notre efficience et notre efficacité opérationnelles, alimentant ainsi notre capacité d'investir dans notre croissance future
- promouvoir notre culture axée sur le maintien de l'avantage concurrentiel
- creuser notre avantage concurrentiel par une technologie d'avant-garde dans les réseaux à large bande, les centres de données Internet, les technologies de l'information et les applications clients
- façonner par une exécution irréprochable et une rentabilité impeccable la position de chef de file de TELUS sur les marchés d'affaires et du secteur public qu'elle a choisis
- accroître la position de chef de file de TELUS dans l'information sur les soins de santé en misant sur la technologie pour améliorer la santé des Canadiens.

Les paramètres de notre carte de pointage (se reporter à la page 73) et les objectifs de rendement personnel des membres de notre haute direction (se reporter à la page 75) en 2013 sont directement liés à l'atteinte de ces objectifs.

Risque et récompense

Notre programme de rémunération comporte de nombreuses composantes qui visent à garantir que nos pratiques en matière de rémunération n'encouragent pas la prise de risque excessive ou indue. Outre les pratiques que nous avons soulignées dans

notre rapport à l'intention des actionnaires, à la page 54, les pratiques suivantes sont également en place :

- pour un vice-président à la direction, seule une tranche de 12,5 pour cent de sa rémunération cible (prime de rendement annuelle) est liée aux résultats à court terme, une tranche de 50 pour cent étant liée à des ILT (UAI et/ou options), alors que pour le chef de la direction, seule une tranche de 9 pour cent de sa rémunération cible est liée aux résultats à court terme, une tranche de 67 pour cent étant liée à des ILT
- la prime de rendement annuelle est déterminée en fonction d'un pourcentage du bénéfice avant intérêts et impôt (BAII), et son versement dépend donc de la rentabilité
- nous exigeons que tous nos vice-présidents à la direction détiennent des actions (dont la valeur correspond à au moins trois fois leur salaire de base annuel) et que le chef de la direction détienne des actions (dont la valeur correspond à au moins sept fois son salaire de base annuel), et nous exigerons que notre président dirigeant du conseil détienne des actions dont la valeur correspond à au moins douze fois son salaire de base annuel. De plus, les options, les UARHD et les UAI ne sont pas incluses dans le calcul de l'actionnariat. Si un vice-président à la direction ne répond pas à cette exigence, il doit recevoir 50 pour cent de sa rémunération participative nette (après impôt) sous forme d'actions avant que les droits sur les attributions qui lui ont été faites ne lui soient acquis et il doit conserver les actions jusqu'à ce qu'il réponde à l'exigence concernant l'actionnariat
- pour le rendement de 2013 (et par la suite), le comité de la rémunération a approuvé l'adoption d'attributions d'ILT conditionnels au rendement, et 50 pour cent de l'attribution est assujettie au critère d'acquisition lié au rendement (se reporter à la page 61 pour obtenir plus de renseignements).

Une partie importante des activités de surveillance des risques du comité de la rémunération consiste en une évaluation annuelle obligatoire des liens entre nos pratiques en matière de rémunération et les risques. En 2013, le conseiller indépendant du comité de la rémunération, Meridian, a réalisé cette évaluation et a conclu qu'il y a plus de mesures adéquates en place qu'en 2012 pour réduire ou neutraliser toute possibilité de prise de risque excessive. En fait, c'est la meilleure évaluation que TELUS a reçue. Meridian a appuyé son évaluation sur une carte de pointage comportant 47 éléments examinés dans les cinq catégories suivantes :

- principes de rémunération et gouvernance
- composition et équilibre de la rémunération
- rémunération incitative et mesure du rendement
- rémunération incitative fondée sur les actions et lignes directrices concernant l'actionnariat
- politiques en matière de rémunération et provisions.

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

Mobilisation des actionnaires et des intervenants

En 2013, nous avons poursuivi le dialogue avec nos actionnaires pour cerner davantage leurs intérêts. Ainsi, le président de notre comité de la rémunération a rencontré des représentants de la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance et d'autres groupes de défense des droits des actionnaires, alors que notre vice-président à la direction, Ressources humaines et chef des affaires de l'entreprise, a rencontré certains de nos actionnaires institutionnels afin de discuter de nos pratiques de rémunération de la haute direction et de l'information que nous donnons à cet égard. Nous demeurons également convaincus de l'importance de vous fournir une information claire, utile et complète sur nos pratiques de rémunération. Nous avons obtenu une approbation de 94,7 pour cent au vote consultatif sur la rémunération de la haute direction.

Changements apportés à la rémunération approuvés en 2013

Fonds de participation aux bénéfices

Notre fonds de participation aux bénéfices, dont la taille est calculée en fonction d'un pourcentage du BAII, donne lieu à des versements cibles inférieurs à ceux établis à l'aide de la méthode utilisée auparavant. Le fonds s'applique à toute l'équipe TELUS, y compris les membres de notre haute direction et le chef de la direction. Parmi les avantages du fonds de participation aux bénéfices, on retrouve notamment :

- les moyens financiers : en liant la taille du fonds de la prime annuelle au BAII, nous garantissons que nous avons les moyens d'effectuer le versement
- la transparence : cette méthode fournit une approche plus transparente et plus facile à comprendre pour les membres de l'équipe et les actionnaires
- une équipe, un objectif : nous ne mettons plus l'accent sur chaque unité d'affaires individuelle, ce qui soutient notre objectif d'établir une culture d'esprit d'équipe et crée une attitude véritablement ancrée sur le partage des bénéfices dans l'ensemble de la société.

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

En 2013, le comité de la rémunération et le conseil ont approuvé une augmentation de la taille du fonds de participation aux bénéfices servant à établir notre prime de rendement annuelle. Le fonds a été établi à 9,25 pour cent du BAII, en hausse par rapport à 8,15 pour cent en 2012. Cette décision s'inscrit dans l'objectif à long terme du conseil de se diriger graduellement vers un programme de primes de rendement entièrement capitalisé, en conformité avec le marché. À 9,25 pour cent du BAII, la méthode du fonds réduit dans les faits la prime de rendement annuelle des vice-présidents à la direction et leurs cibles d'UARHD, qui passent de 50 à 43 pour cent, de même que la prime de rendement annuelle du chef de la direction et ses cibles d'UARHD, qui passent de 60 à 52 pour cent du salaire de base.

Hausse des exigences concernant l'actionnariat des membres de la haute direction

Le comité de la rémunération et le conseil ont approuvé une hausse des exigences concernant l'actionnariat du chef de la direction et des vice-présidents à la direction, de telle sorte qu'ils devancent le marché. Ils ont également établi des exigences concernant l'actionnariat du président dirigeant du conseil proposé.

Rémunération incitative conditionnelle au rendement

Le comité de la rémunération a approuvé l'adoption d'ILT conditionnels au rendement pour récompenser le rendement en 2013 et par la suite : les ILT d'un membre de la haute direction seront composés à 50 pour cent d'UAI conditionnelles au rendement et à 50 pour cent d'UAI acquises en fonction du temps et/ou d'options. Les UAI conditionnelles au rendement sont basées sur une période de rendement de trois ans (à compter du 1er octobre) et sont acquises en bloc à la fin de cette période. En conséquence, pour les UAI conditionnelles au rendement attribuées en février 2014 à l'égard du rendement de 2013, la période de trois ans court du 1er octobre 2013 au 30 septembre 2016, pour un versement (s'il est justifié) en novembre 2016. Dans le choix des paramètres de rendement à adopter, le comité a étudié ce qui suit : la nécessité de poursuivre l'harmonisation de la rémunération de la haute direction avec les intérêts des actionnaires; la corrélation entre la rémunération et notre stratégie commerciale et nos priorités d'entreprise; et la nécessité de contrebalancer un paramètre externe relatif par un paramètre interne absolu. Le comité a donc recommandé les deux paramètres de rendement suivants, que le conseil a approuvés :

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

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

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

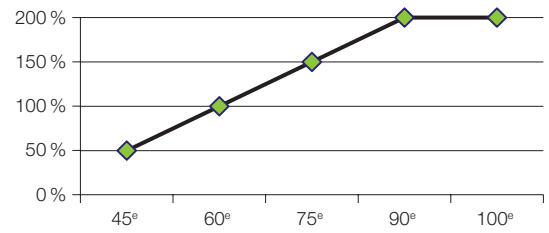
Rendement total pour l'actionnaire, relatif

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

L'indice mondial Télécommunications MSCI, que nous utilisons pour établir le centile du RTA, comprend plus de 25 entreprises de télécommunications titulaires à l'échelle mondiale. Pondérés à 75 pour cent, les versements pourraient se situer dans une fourchette allant de zéro (si TELUS prend rang sous le 45e centile des entreprises de télécommunications titulaires comparables de l'indice mondial Télécommunications MSCI) à 200 pour cent (si TELUS prend un rang égal ou

supérieur au 90e centile). Le graphique suivant illustre l'échelle de versement :

Échelle de versement lié au RTA relatif



Total des connexions clients

Le total des connexions clients est un paramètre interne absolu qui soutient directement notre priorité d'entreprise numéro un – faire passer les clients d'abord. Ce paramètre mesure notre capacité interne à faire croître le nombre de connexions clients, à fidéliser notre clientèle actuelle et à attirer celle de nos concurrents grâce à un service à la clientèle, à de nouveaux produits et à des applications hors pair. Ce paramètre tient compte du service filaire (les lignes d'accès au réseau), du service mobile, du service Internet et des connexions de TELUS TV. Il repose sur des prévisions de trois ans s'échelonnant du 1er octobre 2013 au 30 septembre 2016, que le comité de la rémunération et le conseil ont approuvées. Le paramètre est pondéré à 25 pour cent et les versements se situent dans une fourchette allant de zéro à 200 pour cent, comme l'indique le tableau à droite : un versement correspondant à 50 pour cent de la cible. L'atteinte du rendement cible entraîne le versement d'une attribution de 100 pour cent ou de l'attribution cible, et l'atteinte du rendement extrapolé deux fois entraîne le versement maximum de 200 pour cent.

Rendement	Total des connexions clients[1) 2)]	Croissance sur trois ans[1) 2)]	Versement[3)]
Seuil minimum	14 000 000	825 000	50 %
Cible	14 100 000	925 000	100 %
Cible extrapolée 1	14 200 000	1 025 000	150 %
Cible extrapolée 2 maximum	14 300 000	1 125 000	200 %

1) Les cibles de rendement de ces attributions d'UAI conditionnelles au rendement sont utilisées aux fins de la rémunération seulement et ne conviennent pas à d'autres fins. Rien ne garantit qu'un niveau de rendement sera atteint. Les cibles peuvent également constituer de l'information prospective. Les énoncés prospectifs s'appuient sur des hypothèses et sont soumis à des risques et à des incertitudes qui pourraient faire en sorte que les résultats réels diffèrent grandement des cibles de rendement. Nous vous invitons à lire la mise en garde qui figure dans le rapport annuel de 2013.
2) Les cibles de croissance, qui excluent Public Mobile, sont fondées sur le nombre total de connexions clients au 30 septembre 2013, soit 13 175 000.
3) Le comité ou le conseil peut, dans certaines circonstances et à son appréciation, modifier le coefficient multiplicateur du rendement avant le versement.

Calcul du versement

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

Nombre d'unités d'actions à l'acquisition (y compris les dividendes réinvestis) x cours de l'action à l'acquisition x coefficient multiplicateur du rendement pour ce paramètre = versement de l'attribution.

Le tableau qui suit illustre le versement de l'attribution lorsqu'un membre de la haute direction se voit accorder une attribution d'ILT de 1 000 000 $, à supposer que le cours de l'action est à 37,00 $ au moment de l'attribution et à 42,00 $ à l'acquisition. Le tableau suppose également que le coefficient multiplicateur de rendement est de 100 pour cent pour chacun des deux paramètres de rendement. Les chiffres ne comprennent pas les UAI supplémentaires dont la valeur a été créditée dans les dividendes versés sur les actions, qui augmenteraient la valeur de l'attribution.

Composante ILT	Élément de rendement	Valeur de l'attribution	Nombre d'UAI attribuées à 37 $	Valeur à l'acquisition si le cours de l'action est à 42 $[1)]	Coefficient multiplicateur	Valeur du versement avant impôt
UAI acquises en fonction du temps	Sans objet	500 000 $	13 514	13 514 x 42 $ = 567 588 $	Sans objet	567 588 $
UAI conditionnelles au rendement	RTA (pondéré à 75 %)	375 000 $	10 135	10 135 x 42 $ = 425 670 $	60e centile = versement de 100 %	425 670 $
	Total des connexions clients (pondéré à 25 %)	125 000 $	3 378	3 378 x 42 $ = 141 876 $	Suppose un versement cible de 100 %	141 876 $
Total		**1 000 000 $**				**1 135 134 $**

1) Ce chiffre est un exemple seulement et ne constitue pas un énoncé prospectif, une cible ou une indication.

Approche en matière de rémunération totale

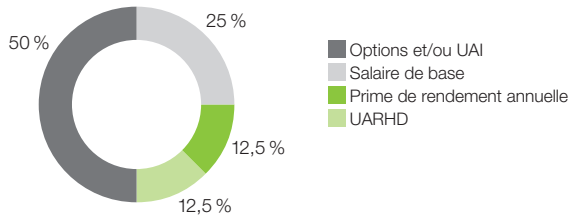
TELUS adopte une approche holistique en matière de rémunération de la haute de direction. Un résumé de l'ensemble de notre programme de rémunération se trouve au tableau à la page 64.

Composantes clés de la rémunération

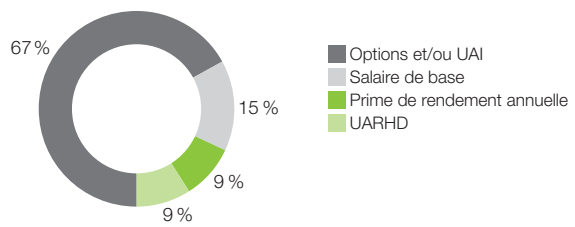
Les composantes clés de la rémunération directe des vice-présidents à la direction sont un salaire de base fixe, qui constitue 25 pour cent de la rémunération cible du membre de la haute direction, et une rémunération conditionnelle variable, qui constitue les 75 pour cent restants. Cette répartition 25/75 s'inscrit dans la logique de l'engagement de TELUS de rémunérer le rendement. La répartition pour le chef de la direction est de 15 pour cent de salaire de base fixe et de 85 pour cent de rémunération conditionnelle variable. Dans son cas, le montant de la rémunération conditionnelle variable est dans les faits supérieur à 85 pour cent, car il a choisi de recevoir son salaire de base en actions. Les pourcentages cibles de la prime de rendement annuelle et des attributions d'UARHD sont de plus ajustés en fonction des moyens financiers.

La rémunération conditionnelle comporte une prime de rendement à court terme (qui récompense en espèces le membre de la haute direction pour son rendement annuel), une rémunération incitative à moyen terme (qui récompense le rendement à moyen terme sur une période légèrement inférieure à trois ans au moyen d'UARHD) et des ILT (pour maintenir et récompenser le rendement à long terme au moyen d'UAI et/ou d'options sur actions). Les tableaux suivants indiquent la composition cible de la rémunération fixe et de la rémunération conditionnelle des vice-présidents à la direction et du chef de la direction.

Composition de la rémunération des vice-présidents à la direction



Composition de la rémunération du chef de la direction



Le programme de rémunération totale de la société tient également compte des avantages sociaux et des avantages indirects, ainsi que des prestations de retraite. Se reporter à la page 64 pour plus de précisions.

Vue d'ensemble de la rémunération totale

Composante	Pourcentage cible du total	Description
Rémunération directe		
Salaire de base fixe	CD 15 VPD 25	Salaire de base annuel – en espèces ■ Échelles salariales établies pour chaque poste selon le marché dont le point milieu correspond à la médiane du marché. La rémunération cible à verser aux membres de la haute direction se situe au point milieu.
Rémunération conditionnelle	CD 9 VPD 12,5	Prime de rendement annuelle – en espèces ■ 50 % du salaire de base cible des vice-présidents à la direction (VPD) et 60 % du salaire de base du chef de la direction (CD), sous réserve des moyens financiers en fonction d'un fonds de participation aux bénéfices (pour les VPD, 9,25 % du BAII en 2013, ce qui donne une distribution cible qui correspond davantage à environ 43 % du salaire de base qu'à 50 % et, pour le CD, à environ 52 % du salaire de base qu'à 60 %) ■ Liée au rendement de la société et au rendement personnel, selon une pondération de 80 % en faveur du rendement de la société ■ Le rendement de la société est déterminé au moyen de la carte de pointage de la société ■ Le rendement personnel est déterminé au moyen de l'évaluation du rendement par rapport aux objectifs personnels annuels fixés au préalable ■ Les paramètres du rendement de la société et du rendement personnel peuvent aboutir à des versements s'échelonnant entre zéro (dans le cas de rendements inférieurs à la norme) et 200 % au maximum (dans le cas de rendements exceptionnels) ■ Le CD approuve les objectifs de rendement personnel des membres de la haute direction et le comité de la rémunération approuve ceux du CD.
	CD 9 VPD 12,5	Rémunération annuelle incitative à moyen terme – UARHD ■ 50 % du salaire de base cible des VPD et 60 % du salaire de base du CD, sous réserve des moyens financiers en fonction d'un fonds de participation aux bénéfices (pour les VPD, 9,25 % du BAII en 2013, ce qui donne une distribution cible qui correspond davantage à environ 43 % du salaire de base qu'à 50 % et, pour le CD, à environ 52 % du salaire de base qu'à 60 %) ■ Calculée comme la prime de rendement annuelle, mais liée au rendement de l'action en fonction du cours – si le cours de l'action baisse durant l'année de référence, l'attribution cible est réduite du même pourcentage que cette baisse. En revanche, si le cours de l'action augmente durant l'année de référence, il n'y a pas d'augmentation correspondante de l'attribution ■ Le tiers des UARHD est acquis chaque année sur une période légèrement inférieure à trois ans, ce qui encourage les membres de la haute direction à stimuler la valeur pour les actionnaires à moyen terme.

	CD 67
	VPD 50
		ILT – UAI annuels et/ou options sur actions
		■ Cette attribution est généralement composée d'UAI et/ou d'options sur actions et a souvent été répartie en parts égales, en termes de valeur en dollars, entre les UAI et les options sur actions; depuis trois ans cependant, l'attribution annuelle au CD et aux membres de la haute direction a consisté en UAI seulement
		■ À l'égard du rendement de 2013, les attributions d'UAI des membres de la haute direction sont composées à 50 % d'UAI acquises en fonction du temps et à 50 % d'UAI conditionnelles au rendement
		■ La taille des attributions aux membres de la haute direction se distingue en partie selon leur rendement et leur potentiel (attribution au rendement), mesurée selon leur MRVA, qui est fondé sur :
		  ■ les résultats obtenus
		  ■ le leadership
		  ■ la perspective du maintien en poste
		  ■ l'apport à la stratégie
		■ La taille de l'attribution est également déterminée en partie par l'analyse comparative du marché
		■ Les options ont une durée de sept ans et sont acquises en bloc, trois ans après leur date d'attribution, lient les versements au rendement ultérieur du cours de l'action et encouragent les membres de la haute direction à stimuler à long terme la valeur pour les actionnaires
		■ Les UAI sont acquises en bloc après une période légèrement inférieure à trois ans.

Rémunération indirecte		
Avantages sociaux et avantages indirects		■ Programme d'avantages sociaux concurrentiel, et notamment des bilans de santé annuels complets pour les membres de la haute direction et leurs conjoints ■ Véhicule de fonction, soins de santé de la haute direction, forfait de télécommunications et régime d'avantages indirects flexibles.
Prestations de retraite		■ Régimes de retraite à prestations définies enregistrés et régimes de retraite complémentaires (RRC) conformes aux pratiques en vigueur sur le marché ■ Les RRC concernant les membres de la haute direction visés sont décrits à la page 85.

Analyse comparative

Points saillants

- Pour effectuer l'analyse comparative des échelles et des niveaux de rémunération, nous choisissons un groupe de référence canadien composé de concurrents et de sociétés d'autres secteurs d'activité au Canada, de complexité et de taille comparables
- Nous utilisons également un groupe de référence de sociétés aux États-Unis comme point de référence secondaire
- Nous ajustons, au besoin, les résultats de l'analyse comparative en fonction des produits
- Le comité de la rémunération met à jour et examine annuellement la liste des sociétés faisant partie des groupes de référence
- Les groupes de référence utilisés pour la rémunération de 2013 ont changé, comme il est indiqué ci-après.

Sélection du groupe de référence

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

De façon générale, nous considérons que la taille adéquate des sociétés que nous intégrons dans nos groupes de référence se situe entre environ un tiers et trois fois le total des produits de TELUS, selon la disponibilité de sociétés comparables solides dans le secteur d'activité. Toutes les sociétés dans notre groupe de référence canadien de 2013, utilisé aux fins de l'analyse comparative, se situent dans cette fourchette ou s'en rapprochent, en fonction des produits de 2012 de TELUS. Les sociétés qui composent le groupe de référence de 2013 avaient des produits qui variaient entre 2,8 milliards et 38,2 milliards de dollars (en fonction des résultats de 2012), la moyenne étant de 12,8 milliards de dollars et la médiane, de 10,3 milliards de dollars, alors que les produits de TELUS se sont chiffrés à 10,9 milliards de dollars en 2012. Le groupe de référence utilisé en 2013 était identique à celui utilisé en 2012, sauf pour une société : nous avons remplacé BlackBerry (auparavant, Research in Motion, ou RIM) par Thomson-Reuters Corp. Bien que cette dernière soit une société contrôlée, il s'agit d'une société solide parmi les sociétés comparables du secteur des médias, dont la taille et la vocation sont à peu près similaires à celles de TELUS. Le groupe de référence a été modifié en 2014, et cette modification s'applique aussi aux ILT attribués en février 2014 à l'égard du rendement de 2013 : TransAlta Corporation a été remplacée par Bell Aliant. À notre avis, Bell Aliant est une société comparable du secteur qui convient davantage et dont la taille et la vocation se rapprochent plus de TELUS.

Groupe de référence canadien utilisé pour l'analyse comparative	
Agrium Inc. (engrais et produits agrochimiques)	Quebecor inc. (câble, services mobiles et médias)
BCE Inc. (services de télécommunications)	Rogers Communications Inc. (câble, services mobiles et médias)
Bell Aliant (services de télécommunications)	Shaw Communications Inc. (câble et satellite)
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (voies ferrées)	Shoppers Drug Mart Corporation/Pharmaprix (médicaments au détail)
Société Canadian Tire (articles d'usage courant)	Suncor Énergie Inc. (société pétrolière et gazière intégrée)
Enbridge Inc. (transport et entreposage de pétrole et de gaz)	Société d'énergie Talisman Inc. (exploration et production de pétrole et de gaz)
Encana Corporation (exploration et production de pétrole et de gaz)	Teck Resources Limited (métaux et mines diversifiés)
Finning International Inc. (sociétés de commerce international et de distributeurs)	Thomson-Reuters Corp. (édition)
Les Compagnies Loblaw limitée (alimentation au détail)	TransCanada Corporation (entreposage et transport du pétrole et du gaz)
Les Aliments Maple Leaf inc. (aliments et viandes emballés)	

Reconnaissant la concurrence croissante au sein du secteur des télécommunications et du bassin mondial de personnes aptes à combler des postes de haute direction, le comité de la rémunération a également approuvé l'utilisation continue d'un groupe de référence composé de sociétés de télécommunications situées aux États-Unis, mais à titre de référence secondaire seulement. Ce groupe n'est pas directement utilisé dans le cadre d'analyses comparatives, mais constitue un point de données secondaire qui peut être pris en considération pour évaluer la rémunération des membres de la haute direction par rapport aux données du marché.

Comme il est mentionné précédemment, de façon générale, nous considérons que la taille adéquate des sociétés que nous intégrons dans nos groupes de référence se situe entre environ un tiers et trois fois le total des produits de TELUS, selon la disponibilité de sociétés comparables solides dans le secteur d'activité. À l'exception de Sprint Nextel Corp., qui est une société comparable solide dans le secteur, les sociétés comprises dans notre groupe de référence des États-Unis pour 2013 se situent dans cette fourchette. Les sociétés qui composent le groupe de référence des États-Unis pour 2013 avaient des produits qui variaient entre 5,3 milliards et 35,3 milliards de dollars américains en fonction des résultats de 2012, la moyenne étant de 15,9 milliards de dollars américains et la médiane, de 14,3 milliards de dollars américains.

Deux modifications ont été apportées au groupe de référence des États-Unis. Le comité de la rémunération a approuvé, à la suggestion de Meridian, de retirer Verizon en raison de sa taille et de remplacer Brightpoint par Level 3 Communications.

Groupe de référence des États-Unis utilisé comme référence secondaire dans l'analyse comparative	
Cablevision Systems Corp.	Qualcomm Inc.
CenturyLink Inc	Sprint Nextel Corp.
Direct TV Group Inc.	Telephone and Data Systems Inc.
Level 3 Communications Inc. (nouvelle)	Time Warner Cable Inc.
Liberty Global Inc.	Windstream Corporation

Processus de l'analyse comparative

Le comité de la rémunération examine la composition de la rémunération et la rémunération totale proposée pour les membres de la haute direction de TELUS et les compare aux mêmes éléments du groupe de référence canadien afin de s'assurer que nous offrons une rémunération concurrentielle. Pour obtenir un point de comparaison secondaire, le comité de la rémunération évalue ensuite la rémunération proposée en la comparant aux données du groupe de référence des États-Unis.

Le comité de la rémunération prend aussi en considération la valeur des autres composantes de la rémunération totale d'un membre de la haute direction, comme les avantages sociaux, les régimes de retraite et les avantages indirects, par rapport à celles du groupe de référence canadien au moyen d'une analyse comparative.

Tout au long du processus, le comité de la rémunération retient à titre d'expert-conseil les services du conseiller en rémunération, qui effectue des sondages et recueille des données sur la rémunération versée par les concurrents et les tendances du marché. Le comité de la rémunération étudie les recommandations que peut lui soumettre la direction. Les données de l'analyse comparative ainsi que d'autres facteurs pertinents, comme l'équité interne et l'importance stratégique du 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 l'approche adoptée par TELUS de rémunérer le rendement, la rémunération réelle est comparée aux données de l'analyse comparative, mais dépend surtout du rendement du membre de la haute direction.

Composantes de la rémunération des membres de la haute direction

Méthodologie du salaire de base

Chez TELUS, nous ciblons un salaire de base qui se situe dans le 50e centile du groupe de référence canadien. Nous effectuons ensuite les ajustements aux salaires de base individuels que nous jugeons appropriés pour tenir compte des divers niveaux de responsabilité des membres de la haute direction, de leur expérience, de l'étendue de leurs connaissances, de leur rendement global personnel et des questions d'équité interne ainsi que des pratiques de rémunération des sociétés composant le groupe de référence. Le comité de la rémunération examine et approuve les salaires de base des membres de la haute direction, et le conseil approuve le salaire de base du chef de la direction en fonction des recommandations du comité de la rémunération.

Composantes de la rémunération incitative conditionnelle

La rémunération incitative conditionnelle comporte trois volets :

- la prime de rendement annuelle (en espèces)
- la rémunération incitative à moyen terme (attributions d'UARHD)
- les ILT (attributions d'UAI et/ou d'options)
  - 50 pour cent sont acquis en fonction du temps
  - 50 pour cent sont conditionnels au rendement.

L'information suivante décrit comment les composantes de la rémunération conditionnelle sont calculées et attribuées.

Rémunération conditionnelle : prime de rendement annuelle

Méthodologie

La prime de rendement annuelle est conçue pour récompenser l'atteinte d'objectifs commerciaux à court terme au moyen d'un revenu immédiat en espèces. Selon notre analyse comparative, d'autres sociétés établissent des cibles de primes en espèces à une moyenne de 65 pour cent pour leurs vice-présidents à la direction et de 125 pour cent du salaire de base pour leur chef de la direction; chez TELUS, notre prime de rendement annuelle, pour les vice-présidents à la direction, correspond à 50 pour cent du salaire de base annuel si le rendement cible est atteint et, pour le chef de la direction, à 60 pour cent du salaire de base annuel si le rendement cible est atteint (sous réserve des moyens financiers). Cette composante de la rémunération est calculée en fonction du rendement personnel et du rendement de la société et, pour mieux tenir compte des moyens financiers et de notre objectif continu de financer les investissements stratégiques, elle est aussi fondée sur un fonds de participation aux bénéfices. En 2013, le fonds de participation aux bénéfices a été établi à 9,25 pour cent du BAII, procurant un versement réduit qui correspond davantage à environ 43 pour cent du salaire de base (cible) d'un vice-président à la direction qu'à 50 pour cent de ce salaire et à environ 52 pour cent du salaire de base (cible) du chef de la direction plutôt qu'à 60 pour cent.

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

9,25 % du BAII de 2013	x	Tranche du fonds de primes qui revient au membre de la haute direction	x	Coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société 0 à 200 %	x	80 % (pondération de la société)

+

9,25 % du BAII de 2013	x	Tranche du fonds de primes qui revient au membre de la haute direction	x	Coefficient multiplicateur personnel 0 à 200 %	x	20 % (pondération personnelle)

Prime de rendement annuelle

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

- Étape 1 : Déterminer la taille du fonds de participation aux bénéfices et la tranche de ce fonds qui revient à chaque membre de la haute direction
- Étape 2 : Évaluer le rendement de la société selon les résultats de la carte de pointage de la société
- Étape 3 : Évaluer le rendement de la personne selon ses résultats et son leadership
- Étape 4 : Calculer la prime de rendement annuelle qui sera attribuée en fonction de la formule de versements précédente.

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

Au début de chaque exercice, le conseil et le comité de la rémunération approuvent la taille du fonds de participation aux bénéfices des membres de la haute direction, sous forme de pourcentage du BAII, duquel la prime de rendement annuelle est tirée. Comme il est mentionné précédemment, pour 2013, nous avons établi le fonds de participation aux bénéfices à 9,25 pour cent du BAII.

La tranche du fonds de participation aux bénéfices de 2013 qui revient à chaque membre de la haute direction est calculée selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Salaire de base du membre de la haute direction pour 2013 x le \% de la prime de rendement cible}}{\text{Salaire de base pour 2013 de tous les participants admissibles, y compris les membres de la haute direction x le \% de la prime de rendement cible de tous les participants admissibles, y compris les membres de la haute direction}}$$

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

Le rendement de la société est mesuré selon les résultats de la carte de pointage de TELUS. Il est déterminé à la fin de l'année de référence par l'évaluation du degré par lequel nous avons atteint ou dépassé nos objectifs en fonction de chaque paramètre établi au début de l'exercice. Nos paramètres de 2013 ont permis de mesurer les réalisations accomplies dans trois secteurs : les clients d'abord, la croissance rentable et l'efficacité ainsi que la participation des employés. Se reporter à la page 73 pour plus de précisions sur la carte de pointage de la société de 2013 et nos résultats.

Fixation des objectifs

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

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

- sélectionner des paramètres de rendement quantifiables qui peuvent être mesurés et audités
- veiller à ce que, en général, la cible plancher de chaque paramètre (donnant un coefficient multiplicateur de 0,5 fois) soit supérieure au résultat réel obtenu pour ce paramètre au cours de l'exercice précédent. La cible (donnant un coefficient multiplicateur de 1,0 fois) de tout paramètre lié au budget est généralement fixée à une valeur égale ou supérieure au nombre correspondant dans le budget de la société approuvé par le conseil
- évaluer les cibles de l'exercice en cours pour tenir compte de périodes de turbulence et les comparer à la carte de pointage de l'exercice précédent pour déterminer la courbe de l'amélioration année après année. Aux fins de cette évaluation, lorsque les cibles de 2013 ont été comparées au moyen de la carte de pointage de 2012, le coefficient multiplicateur de la société était de 1,29 fois (tandis que celui de 2012 était de 1,00 fois, ce qui indique clairement que les cibles de 2013 représentaient une hausse appréciable d'une année à l'autre du rendement ciblé, en comparaison des cibles de 2012)
- veiller à ce que les cibles et les cibles extrapolées permettant de déterminer le moment où ces objectifs sont atteints ou dépassés soient clairement établies dans la carte de pointage de la société
- veiller à ce que tous les paramètres de rendement soient liés aux priorités d'entreprise et aux impératifs stratégiques de la société décrits à la page 59.

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

Le rendement personnel est mesuré par rapport aux objectifs personnels du membre de la haute direction concerné ainsi qu'en fonction du degré de leadership dont il a fait preuve (les objectifs de rendement personnel).

Les objectifs de rendement personnel du chef de la direction consistent en objectifs stratégiques et en objectifs opérationnels qui soutiennent les priorités d'entreprise de TELUS pour 2013 (décrites à la page 59) et comportent tout autre objectif que peut fixer le comité de la rémunération.

Les objectifs de rendement personnel de chaque membre de la haute direction soutiennent ceux du chef de la direction et sont principalement composés des objectifs stratégiques et opérationnels du chef de la direction qui se rattachent à l'unité d'affaires que dirige le membre de la haute direction et d'autres objectifs que fixe le chef de la direction.

Le chef de la direction évalue les résultats du rendement personnel obtenus par chaque membre de la haute direction et le leadership dont il fait preuve. Le comité de la rémunération, en tenant compte des commentaires du conseil, évalue les résultats du rendement personnel obtenus par le chef de la direction et le leadership dont il fait preuve. Le président du comité de la rémunération obtient les commentaires de chacun des membres du conseil sur le rendement du chef de la direction. Il les invite, environ 10 jours avant la réunion où les membres du comité de la rémunération évalueront le rendement du chef de la direction, à lui remettre leurs commentaires ou

observations par écrit à ce sujet. Il sollicite plus particulièrement des commentaires à l'égard de chacune des quatre catégories du MRVA : les résultats obtenus, le leadership, la perspective du maintien en poste et l'apport à la stratégie. Chaque membre du conseil reçoit de l'information sur la façon d'évaluer chacune de ces catégories. Pour plus de renseignements concernant le MRVA, se reporter à la page 70.

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

Au cours de la quatrième étape, le comité de la rémunération passe en revue l'évaluation de chaque membre de la haute direction effectuée par le chef de la direction, les recommandations de ce dernier en ce qui concerne les paiements incitatifs et détermine la prime de rendement annuelle de chaque membre de la haute direction selon la formule mentionnée à la page 67. Le comité de la rémunération, en tenant compte des commentaires du conseil, évalue les résultats du rendement personnel obtenus par le chef de la direction et le leadership dont il fait preuve. Selon cette évaluation et les résultats de la société, le comité de la rémunération recommande au conseil d'approuver la prime de rendement annuelle du chef de la direction, également en fonction de la formule mentionnée à la page 67.

La pondération du rendement de la société par rapport au rendement personnel dans le calcul de la prime de rendement annuelle d'un membre de l'équipe dépend du niveau organisationnel de ce membre et de sa capacité d'influencer le rendement global de la société. Dans le cas des membres de la haute direction, et notamment du chef de la direction, la pondération est faite à raison de 80 pour cent pour la composante du rendement de la société et à raison de 20 pour cent pour celle du rendement personnel.

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

Rémunération conditionnelle : rémunération incitative à moyen terme (UARHD)

Méthodologie

La rémunération incitative à moyen terme est attribuée sous forme d'UARHD aux termes du plan d'unités d'actions liées au rendement. Les UARHD sont destinées à récompenser l'atteinte de nos objectifs commerciaux à moyen terme (jusqu'à trois ans) au moyen d'un revenu ultérieur qui est lié au rendement des actions en fonction du cours. Pour établir ce revenu, la valeur des UARHD a été rattachée à la valeur des actions[1)] (ce qui harmonise davantage les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires), et les versements au titre des UARHD sont effectués selon un calendrier où le tiers des UARHD est acquis chaque année sur une période d'environ trois ans. Nous estimons que cette rémunération à moyen terme, ciblée à 50 pour cent (pour les vice-présidents à la direction) ou à 60 pour cent (pour le chef de la direction) du salaire de base annuel, convient davantage aux investisseurs. Elle nous distingue également d'autres sociétés parce qu'elle reporte dans les faits jusqu'à la moitié de la prime de rendement annuelle en liant plutôt la valeur de l'attribution au rendement des actions.

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

$$\text{Attribution d'UARHD} = \frac{\text{Valeur en dollars de la prime de rendement annuelle}}{\text{le cours le plus élevé d'une action en début OU en fin d'exercice}}$$

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

Ainsi, toute baisse de la valeur des actions de la société au cours de l'année de référence réduit directement la valeur des UARHD attribuées au membre de la haute direction, même si les objectifs de rendement fixés pour l'année ont été atteints. Si un membre de la haute direction démissionne, il perd toutes les UARHD non acquises. Se reporter à la page 99 pour obtenir une description des principales modalités du plan d'unités d'actions liées au rendement.

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

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

Méthodologie

Les ILT sont attribués sous forme d'UAI et/ou d'options aux termes du plan d'unités d'actions incessibles et du plan d'options de la direction, respectivement. Les UAI et/ou les

options sont destinées à favoriser le maintien en poste et à récompenser l'atteinte d'objectifs commerciaux à plus long terme (au moins trois ans) au moyen d'un revenu ultérieur lié au rendement des actions en fonction du cours.

Les aspects clés des ILT sont les suivants :

- ils prennent généralement la forme d'options d'une durée de sept ans qui peuvent être acquises en bloc trois ans suivant la date d'attribution et/ou d'UAI qui sont généralement acquises en bloc après une période légèrement inférieure à trois ans
- la valeur des UAI et/ou des options est, dans chaque cas, rattachée à la valeur des actions. Dans le cas des options, elles sont attribuées à un prix d'exercice qui n'est pas inférieur à la valeur marchande des actions au moment de l'attribution, calculée conformément au plan d'options de la direction. Les UAI sont attribuées en fonction de la valeur marchande des actions au moment de l'attribution, calculée conformément au plan d'unités d'actions incessibles. Se reporter à la page 100 pour des précisions
- la moitié de la valeur de l'ensemble des ILT attribués aux membres de la haute direction prend la forme d'UAI conditionnelles au rendement alors que l'autre moitié prend la forme d'UAI acquises en fonction du temps et/ou d'options. Se reporter à la page 61 pour plus de renseignements sur les UAI conditionnelles au rendement
- la taille de ces attributions, qui sont habituellement établies au début de l'exercice à l'égard du rendement de l'exercice précédent, est fondée sur le rendement du membre de la haute direction pendant l'exercice précédent et son potentiel, qui sont mesurés au moyen du MRVA à l'échelle de la société et de l'information relative à la rémunération concurrentielle sur le marché. Le comité de la rémunération tient également compte des attributions effectuées au cours des trois exercices précédents et du calendrier d'acquisition de ces attributions lorsqu'il envisage d'effectuer de nouvelles attributions et détermine leur somme. Le comité de la rémunération examine le nombre d'ILT en place, non acquis, pour comprendre la perspective du maintien en poste et à titre de référence pour l'attribution d'ILT futurs fondés sur le rendement.

Comme la taille des attributions varie en fonction du rendement courant et du potentiel du membre de la haute direction, nos ILT sont attribués selon le rendement, et 50 pour cent de cette attribution est de plus assujettie à des critères d'acquisition liés au rendement. Le MRVA est l'outil d'évaluation qui sert à évaluer le rendement de chaque employé, y compris le rendement de chaque membre de la haute direction pendant l'exercice précédent et son potentiel. Les membres de la haute direction sont évalués en fonction des quatre catégories décrites dans le tableau suivant – résultats obtenus, leadership, perspective du maintien en poste et apport à la stratégie – et reçoivent un pointage de un à cinq dans chacune des quatre catégories.

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

Un pointage de cinq dans l'une des deux catégories de rendement (résultats obtenus et leadership) dénote un rendement bien au-dessus de la moyenne, alors que des pointages de quatre à un représentent respectivement un rendement supérieur à la moyenne, moyen, inférieur à la moyenne ou très inférieur à la moyenne.

Dans la catégorie de la perspective du maintien en poste, un pointage de cinq dénote que le risque relatif à la perspective du maintien en poste est très élevé, alors que des pointages de quatre à un dénotent un risque élevé, moyen, faible ou très faible. Le membre de la haute direction se voit attribuer un pointage en fonction des considérations suivantes :

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

Dans la catégorie de l'apport à la stratégie, le membre de la haute direction se voit attribuer un pointage de un à cinq comme mesure de son potentiel de croissance et de contribution stratégique. Un pointage de cinq dénote que le membre de la haute direction représente une valeur très élevée dans la réalisation de la stratégie de la société dans les années

à venir, alors que des pointages de quatre à un dénotent respectivement une valeur élevée, moyenne, faible ou très faible à cet égard. Les facteurs suivants sont examinés par rapport à ses pairs :

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

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

Catégorie du MRVA	Pointage total
ressource essentielle	18 à 20
joueur clé	16 à 17
collaborateur de grande valeur	14 à 15
talent solide	12 à 13
bâtisseur de compétences ou gestionnaire de rendement	inférieur à 12

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

Catégorie du MRVA	Rémunération directe totale (centile du groupe de référence)
ressource essentielle	au 75e centile ou proche de ce centile
joueur clé	au 60e centile ou proche de ce centile
collaborateur de grande valeur	au 50e centile ou proche de ce centile
talent solide	inférieur au 50e centile
bâtisseur de compétences ou gestionnaire de rendement	s.o.

Les attributions peuvent partir de zéro, dans le cas de membres de la haute direction dont le pointage selon le MRVA est inférieur à 12, et atteindre un montant qui situerait la rémunération directe totale au 75e centile, ou proche de ce centile, du groupe de référence dans le cas d'un membre de la haute direction qui est une ressource essentielle pour la société. À cet égard, les attributions d'ILT de TELUS varient et sont accordées en fonction du rendement (et du potentiel). La société estime qu'il s'agit là de la pratique de pointe en matière d'ILT, par rapport à celle accordée uniquement en fonction de l'analyse comparative du marché. Nous établissons en effet une distinction fondée sur le rendement, tant le rendement personnel que celui de la société.

Dans le cas du chef de la direction, les attributions d'UAI et d'options doivent être approuvées par le conseil sur recommandation du comité de la rémunération. Dans le cas de membres de la haute direction autres que le chef de la direction, celui-ci recommande d'abord au comité de la rémunération la valeur globale des UAI et/ou des options à attribuer à chaque membre de la haute direction, et le comité de la rémunération, après avoir tenu compte de la recommandation du chef de la direction, recommande ensuite au conseil la valeur globale des UAI et/ou des options à attribuer à l'ensemble des membres de la haute direction.

Les attributions annuelles d'options et d'UAI aux membres de l'équipe ne faisant pas partie de la haute direction sont calculées comme celles des membres de la haute direction autres que le chef de la direction.

Rémunération conditionnelle – autres considérations

Comme il est mentionné précédemment, nos pratiques en matière de rémunération sont solides, s'appuient sur des formules et supposent l'examen d'un certain nombre de mesures internes et externes de rendement qui correspondent à notre pratique de rémunérer le rendement. Le comité de la rémunération se réserve le pouvoir d'ajuster à la hausse ou à la baisse la rémunération déterminée au moyen de nos formules dans des circonstances exceptionnelles.

Rémunération réelle versée en 2013 aux membres de la haute direction visés

Membres de la haute direction visés

Les membres de la haute direction visés pour 2013 sont :

- Darren Entwistle, président et chef de la direction
- John Gossling, vice-président à la direction et chef des finances
- Joe Natale, vice-président à la direction et chef des services commerciaux
- Eros Spadotto, vice-président à la direction, Stratégie de technologie et Exploitation
- Josh Blair, vice-président à la direction, Ressources humaines et chef des affaires de l'entreprise

Composition réelle de la rémunération en 2013

Composantes et composition de la rémunération cible	Forme de la rémunération	Composition réelle en 2013 pour tous les vice-présidents à la direction (en pourcentage de la rémunération directe totale)	Composition réelle en 2013 pour le chef de la direction (en pourcentage de la rémunération directe totale)
ILT annuels (conditionnels) 50 % de la rémunération directe totale/67 % pour le chef de la direction	UAI	68 %	71 %
Rémunération incitative annuelle à moyen terme (conditionnelle) 12,5 % de la rémunération directe totale/9 % pour le chef de la direction	UARHD[1)]	7 %	7 %
Prime de rendement annuelle (conditionnelle) 12,5 % de la rémunération directe totale/9 % pour le chef de la direction	Espèces	7 %	7 %
Salaire de base annuel (fixe) 25 % de la rémunération directe totale/15 % pour le chef de la direction	Espèces[1)]	18 %	14 %

1) Dans le cas de M. Entwistle, il a touché son salaire après impôt en actions et ses UARHD, en espèces.

L'ensemble de la rémunération directe totale des membres de la haute direction était légèrement au-dessus du 75e centile du marché, en conformité avec nos principes en matière de rémunération de la haute direction qui visent une rémunération directe totale (salaire de base et toute rémunération conditionnelle) se situant environ au 75e centile du groupe de référence retenu si le rendement le justifie.

Rémunération réelle sous forme de salaire de base en 2013

Le 1er avril 2013, les salaires de base de certains membres de la haute direction visés ont été augmentés comme suit :

- le salaire de Darren Entwistle est demeuré à 1 375 000 $ annuellement
- le salaire de John Gossling est demeuré à 550 000 $ annuellement
- le salaire de Joe Natale est passé de 750 000 $ annuellement à 800 000 $ annuellement
- le salaire de Eros Spadotto est demeuré à 550 000 $ annuellement
- le salaire de Josh Blair est passé de 475 000 $ annuellement à 525 000 $ annuellement.

Le salaire de M. Natale a augmenté en reconnaissance de l'élargissement de ses fonctions, qui comprennent les relations gouvernementales et les affaires réglementaires depuis le 1er janvier 2013. Le salaire de M. Blair a aussi été augmenté à compter du 1er octobre 2013 pour s'établir à 600 000 $ annuellement, car il a pris en charge la direction de l'unité d'affaires de TELUS International. Il s'agit d'un avancement important puisque TELUS International compte dans son équipe plus de 15 000 membres travaillant dans de nombreux pays. Les augmentations des salaires de base correspondaient généralement au marché pour leurs fonctions.

Pour plus de précisions, se reporter au tableau du *Sommaire de la rémunération de la haute direction* aux pages 82 et 83. Dans l'ensemble, les salaires de base versés à la haute direction se situaient approximativement au 60e centile du groupe de référence retenu.

Afin de démontrer qu'il croit et souscrit totalement au potentiel de croissance de la société, M. Entwistle a investi la totalité de son salaire de base de 2013, après déduction de l'impôt et autres retenues, dans les actions (qu'il a achetées sur le marché libre). Il a annoncé en janvier 2014 qu'il investirait également son salaire de base de 2014, après déduction de l'impôt, dans les actions pour la cinquième année consécutive.

Rémunération conditionnelle réelle en 2013

Résultats et paramètres de rendement de la société en 2013

Le tableau suivant décrit les résultats et les paramètres de rendement de la société que comportaient les objectifs de TELUS de 2013. Certains de ces paramètres sont à la fois propres à la société et fonction du secteur – par exemple, les cibles de désabonnement et d'ajouts bruts au nombre d'abonnés sont atteintes seulement si la société devance ses concurrents.

L'atteinte des objectifs de rendement donne lieu à un coefficient multiplicateur de 1,0 dans l'ensemble. Les paramètres de rendement personnel ainsi que les résultats obtenus par chaque membre de la haute direction visé sont présentés à partir de la page 74.

Objectifs	Paramètres de rendement	Pondération	Cibles de 2013 (1,0 fois)	Résultats de 2013	Coefficient multiplicateur
Clients d'abord	Indice des ajouts bruts au nombre d'abonnés (mobile et à large bande)[1]	10 %	1,00	0,72	0,07
	Indice des désabonnements (mobile et à large bande)[1]	15 %	1,00	1,11	0,17
	Indice de l'excellence auprès des clients[1]	25 %	1,00	0,56	0,14
Croissance rentable et efficacité	Flux de trésorerie disponibles[2]	20 %	1,234 milliard de dollars	1,075 milliard de dollars	0,12
	Bénéfice par action[3] (BPA)	20 %	2,04 $	2,05 $	0,20
Équipe TELUS	Mobilisation du membre de l'équipe mesurée selon des commentaires confidentiels	10 %	83 %	83 %	0,10
Coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société					**0,80**

1) Indices conçus à l'interne composés de divers points de référence et de normes pour mesurer notre capacité d'attirer et de fidéliser les clients.
2) Les flux de trésorerie disponibles (une mesure non conforme aux PCGR) sont définis à la rubrique 11 du rapport de gestion présenté dans le rapport annuel de TELUS de 2013. Aux fins du calcul du versement selon la carte de pointage, les flux de trésorerie disponibles ont été normalisés pour exclure les effets du remboursement de la dette effectué au deuxième trimestre, l'impact des inondations en Alberta et le recouvrement de taxes à la consommation/d'impôt sur le capital. En conséquence, les flux de trésorerie disponibles ont été ajustés, passant de 1,051 milliard de dollars à 1,075 milliard de dollars.
3) Aux fins du calcul du versement selon la carte de pointage, le résultat du BPA a été tiré du BPA de base déclaré dans les états financiers consolidés audités de la société de 2013 et de la rubrique 1.3 du rapport de gestion présenté dans le rapport annuel de TELUS de 2013. Le BPA a été normalisé pour exclure les effets du remboursement de la dette au deuxième trimestre, l'impact des inondations en Alberta et le recouvrement de taxes à la consommation/d'impôt sur le capital. En conséquence, le BPA a été ajusté, passant de 2,03 $ à 2,05 $.

Nous n'avons apporté aucun changement de fond aux composantes principales de la carte de pointage de la société (BPA, flux de trésorerie disponibles et certains paramètres opérationnels concernant le désabonnement, les nouveaux abonnés, l'excellence de l'expérience client et l'esprit d'équipe) au cours des dernières années. En revanche, ces paramètres sont de plus en plus difficiles à atteindre chaque année, les seuils de la carte de pointage de la société (résultant en un versement cible de 50 pour cent) étant généralement fixés de sorte à dépasser les résultats réels de l'année précédente. De plus, nous évaluons les nouvelles cibles de la carte de pointage en les comparant aux résultats de l'année précédente pour nous assurer qu'il y a une amélioration de la productivité d'une année à l'autre. Lorsque les cibles de 2013 ont été comparées au moyen de la carte de pointage de 2012 pour tenir compte de périodes de turbulence, le coefficient multiplicateur de la société était de 1,29 fois, tandis que le coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société de 2012 était de 1,00 fois, ce qui indique clairement que les cibles de 2013 représentaient une hausse appréciable d'une année à l'autre du rendement ciblé, en comparaison des cibles de 2012.

Depuis 2009, TELUS a en place une pratique courante selon laquelle le président du comité d'audit et le président du comité de la rémunération analysent la carte de pointage de la société environ une semaine avant la tenue de leurs réunions trimestrielles respectives et procèdent à un rapprochement, par intégration proportionnelle, des mesures de la carte de pointage de la société et des résultats financiers trimestriels. Cette pratique ajoute à la transparence, puisque tout changement proposé à cette carte de pointage à des fins de rémunération est soumis à cet examen.

Les résultats du rendement de la société et du rendement personnel pour 2013, et leur incidence sur la valeur des primes de rendement annuelles et des attributions d'UARHD (rémunération incitative à moyen terme) à tous les membres de la haute direction, sont résumés dans le tableau qui suit.

	Carte de pointage de la société	Rendement personnel	Prime attribuée en pourcentage du salaire de base	Attribution d'UARHD en pourcentage du salaire de base
Chef de la direction – Rendement cible	1,0	1,0	60 %	60 %
Chef de la direction – Rendement réel de 2013	0,80	1,8	52 %	52 %
Vice-président à la direction – Rendement cible	1,0	1,0	50 %	50 %
Vice-président à la direction – Rendement réel de 2013	0,80	1,33	39 %	39 %

Les primes de rendement annuelles globales versées aux vice-présidents à la direction se situaient dans une fourchette variant entre 37 pour cent et 43 pour cent de leur salaire de base alors que le rendement cible était de 50 pour cent.

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

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

Rendement personnel

Lorsqu'ils évaluent le rendement personnel de M. Entwistle, le conseil et le comité de la rémunération tiennent compte des objectifs et des résultats de la société atteints, du leadership dont il a fait preuve et de tout autre facteur qu'ils jugent pertinent. Se reporter à la page 68 pour plus de précisions sur le processus que suit le comité de la rémunération pour obtenir les commentaires de chaque membre du conseil sur le rendement du chef de la direction.

Lorsqu'il examine les réalisations de la société, le comité de la rémunération passe en revue les objectifs de rendement personnel du chef de la direction, qui sont les paramètres stratégiques et opérationnels qui nous ont guidés pour exécuter nos priorités d'entreprise de 2013. Le chef de la direction se sert de ces paramètres (analogues à un plan opérationnel) pour faire rapport sur le rendement au comité de la rémunération, chaque trimestre, et il partage ces objectifs avec les membres de la haute direction individuellement selon leurs fonctions. Ces paramètres sont également liés aux cibles et aux cibles extrapolées et, comme les paramètres de la carte de pointage de la société, requièrent des améliorations d'une année à l'autre.

Comme il est mentionné précédemment, 80 pour cent de la prime et de l'attribution d'UARHD du chef de la direction sont fondées sur la carte de pointage de la société. Le solde de 20 pour cent est fondé sur l'évaluation que le comité de la rémunération et le conseil font du rendement personnel du chef de la direction, lequel rendement, pour sa part, dépend de l'atteinte des objectifs de rendement personnel du chef de la direction (les paramètres mentionnés précédemment), ainsi que sur l'évaluation de son leadership et d'autres considérations stratégiques. Ces paramètres servant à évaluer une partie du rendement personnel sont surtout de nature opérationnelle et sont donc très névralgiques. Selon nous, la communication d'un peu moins de la moitié de ces paramètres (40 pour cent) nuirait gravement à la société dans le secteur extrêmement concurrentiel dans lequel nous exerçons nos activités, ces paramètres comportant des renseignements inestimables pour nos concurrents relativement aux plans financiers, opérationnels et de commercialisation de la société pour 2013 et les années ultérieures. 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 certains de ces paramètres, car leur communication nuirait gravement aux

intérêts de la société. Les paramètres non communiqués représentent environ quatre pour cent de tous les facteurs liés à la société et de tous les facteurs personnels utilisés pour déterminer la prime et l'attribution d'UARHD du chef de la direction. Nous pouvons communiquer le sous-ensemble (60 pour cent), comme il est indiqué dans le tableau à la page 64 :

Objectifs de rendement personnel du chef de la direction	
Probabilité que les clients recommandent TELUS, par segment de marché	Consommateurs 71 %, petites et moyennes entreprises 72 %, grandes entreprises 71 %, entreprises de TELUS Québec 73 %, la moyenne de ces probabilités se situant légèrement en dessous des objectifs de rendement personnel
BAIIA – mobile[1] (excluant les coûts de restructuration et autres coûts similaires)	2,634 milliards de dollars, ce qui est légèrement inférieur à l'objectif de rendement personnel, mais se situe dans la fourchette initiale de la cible publiquement annoncée de 2,575 à 2,675 milliards de dollars (y compris les coûts de restructuration et autres coûts similaires)
BAIIA – filaire[1] (excluant les coûts de restructuration et autres coûts similaires)	1,482 milliard de dollars, ce qui excède tant la fourchette initiale de la cible de 1,375 à 1,475 milliard de dollars (y compris les coûts de restructuration et autres coûts similaires) que l'objectif de rendement personnel plus rigoureux
Marge du service mobile sur les produits tirés du réseau (excluant les coûts de restructuration et autres coûts similaires)	46,3 %, ce qui répond à l'objectif de rendement personnel de 46,0 %
Marge du service filaire (excluant les coûts de restructuration et autres coûts similaires)	27,2 %, ce qui est répond à l'objectif de rendement personnel de 26,0 %
BPA	2,02 $ (déclaré), ou 2,05 $ (comme il est indiqué sur la carte de pointage de la société puisque nous avons effectué un ajustement en raison des effets du remboursement de la dette au deuxième trimestre, de l'impact des inondations en Alberta et du recouvrement de taxes à la consommation/d'impôt sur le capital), ce qui dépasse l'objectif de rendement personnel de 2,04 $ et se situe dans le haut de la fourchette de la cible publiquement annoncée de 1,90 $ à 2,10 $ (se reporter au renvoi 3 de la page 64)
Flux de trésorerie disponibles[2]	1,051 milliard de dollars, ce qui est inférieur à l'objectif de rendement personnel (se reporter au renvoi 2 de la page 64)
Effet sur le BAIIA des économies attribuables à nos programmes d'efficacité opérationnelle	158,7 millions de dollars, ce qui dépasse l'objectif de rendement personnel de 122,6 millions de dollars
Ajouts bruts au service mobile	1,614 million de dollars, ce qui répond à l'objectif de rendement personnel
PMAA (produits moyens par appareil d'abonné) du service mobile	61,38 $, ce qui est, malgré la hausse de 1,6 % par rapport à l'an dernier, légèrement inférieur à l'objectif de rendement personnel
Désabonnement du service mobile	1,41 %, ce qui est mieux que l'objectif de rendement personnel de 1,44 %
Perte de lignes d'accès au réseau	152 000 lignes perdues, ce qui est favorable par rapport à l'objectif de rendement personnel fixé à 165 000 lignes perdues
Indice de la responsabilité sociale d'entreprise[3]	1,01, ce qui dépasse l'objectif de 1,0
Mobilisation de l'équipe TELUS	83 %, ce qui représente une hausse de trois points par rapport à l'an dernier et répond à l'objectif de rendement personnel de 83 %

1) Le BAIIA n'a pas de signification normalisée prescrite par les IFRS de l'IASB. Nous avons publié des indications au sujet du BAIIA et l'avons inclus dans l'information présentée parce qu'il constitue une mesure clé utilisée pour évaluer le rendement consolidé ainsi que l'apport de nos deux secteurs opérationnels. Pour obtenir une définition et une explication, se reporter à la rubrique 11 du rapport de gestion présenté dans le rapport annuel de TELUS de 2013.
2) Les flux de trésorerie disponibles n'ont pas de signification normalisée prescrite par les IFRS de l'IASB. Pour obtenir une définition et une explication, se reporter à la rubrique 11 du rapport de gestion présenté dans le rapport annuel de TELUS de 2013.
3) L'indice de la responsabilité sociale d'entreprise comprend divers paramètres, y compris des réductions de la consommation d'énergie et des émissions de gaz à effet de serre; des objectifs relatifs à l'investissement communautaire, comme les taux de participation de l'équipe TELUS bienfaisance et les heures de bénévolat; ainsi que l'évaluation de nos employés sur la question de savoir si TELUS est une entreprise socialement et écologiquement responsable (d'après notre sondage sur la participation annuelle).

Les cibles des paramètres de rendement communiqués et non communiqués sont habituellement de plus en plus difficiles à atteindre chaque année de façon à repousser les limites et à favoriser une amélioration du rendement, d'une année à l'autre. De manière générale, la cible plancher de tout paramètre (donnant un coefficient multiplicateur de 0,5) doit être supérieure au résultat réel obtenu pour ce paramètre au cours de l'exercice précédent. La cible (donnant un coefficient multiplicateur de 1,0) de tout paramètre relatif au budget est généralement fixée à une valeur égale ou supérieure au nombre correspondant dans le budget de la société approuvé par le conseil.

Versements en 2013

La prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD de M. Entwistle ont chacune été calculées selon la formule décrite à la page 67. Se fondant sur le solide rendement de la société par rapport aux cibles et sur le rendement personnel hautement efficace et le leadership de M. Entwistle, le conseil lui a attribué une prime de rendement annuelle de 713 742 $, correspondant à 52 pour cent de son salaire de base, et une attribution d'UARHD d'une valeur de 713 742 $, correspondant à 52 pour cent de son salaire de base. Dans chaque cas, la cible était fixée à 60 pour cent. La valeur de l'attribution d'UARHD n'a pas été réduite puisque le cours de l'action de la société a augmenté durant l'année de référence 2013. Compte tenu du nombre important d'actions dont M. Entwistle est actuellement propriétaire et de sa décision d'investir son salaire de base de 2010 jusqu'en 2014 (après déduction de l'impôt et autres retenues) dans les actions, le comité de la rémunération a recommandé, et le conseil a approuvé, le paiement intégral en espèces de l'attribution d'UARHD à M. Entwistle à l'égard de l'année de référence 2013 et, par conséquent, aucune UARHD ne lui a été attribuée.

Utilisant le MRVA, le conseil a évalué que le rendement et le potentiel personnels de M. Entwistle s'inscrivaient dans les deux premières catégories – joueur clé/ressource essentielle (pointage entre 16 et 20 selon le MRVA). Compte tenu du solide rendement de la société en 2013 et du leadership exceptionnel de M. Entwistle, le conseil lui a attribué des ILT totalisant 6 800 000 $, dont 50 pour cent sous forme d'UAI acquises sur une période de trois ans et 50 pour cent sous forme d'UAI conditionnelles au rendement, sous réserve des critères liés au rendement présentés à la page 61. Ces attributions placent M. Entwistle légèrement au-dessus du 75e centile du marché pour la rémunération directe totale (salaire de base + prime annuelle en espèces + attributions sous forme d'UARHD + attributions sous forme d'UAI et d'options) et appuient notre principe de rémunérer le rendement.

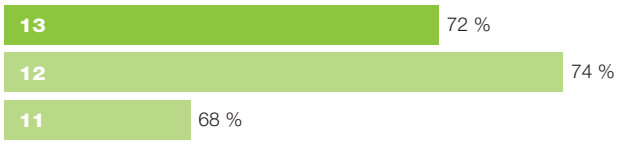
La rémunération totale de M. Entwistle pour 2013 a diminué de 908 158 $ ou de 8,2 pour cent par rapport à 2012, alors que les actionnaires de TELUS ont profité d'un rendement total de 17 pour cent pour l'exercice. Cette diminution découle principalement de la réduction de la valeur annuelle des prestations de retraite attribuable à des éléments rémunératoires de 778 000 $ et d'une réduction des ILT de 200 000 $ qui ont été en partie neutralisées par : i) une augmentation du salaire de base de 12 500 $ qui a pris effet en 2012 et a été calculée proportionnellement pour cette année, alors que la pleine valeur a été réalisée en 2013, et ii) une augmentation de la prime de rendement annuelle et des attributions d'UARHD de 28 671 $ chacune.

Comme il est indiqué à la page 56, le comité a adopté l'utilisation d'un rapport entre la rémunération directe totale et le total des connexions clients. Pour relier adéquatement la rémunération au rendement, le comité de la rémunération a établi que ce rapport doit se situer dans une fourchette variant entre 60 et 85 pour cent.

Les données pertinentes et les rapports correspondants pour 2011, 2012 et 2013 sont indiqués dans le tableau ci-après.

Année	Rémunération directe totale du chef de la direction	Total des connexions clients
2013	9 602 484 $	13 296 000
2012	9 732 642 $	13 113 000
2011	8 689 206 $	12 728 000

Rémunération directe totale du chef de la direction établie en fonction du total des connexions clients



Rémunération conditionnelle – John Gossling, vice-président à la direction et chef des finances

Rendement personnel

Les objectifs de rendement personnel de M. Gossling ont été mesurés en fonction de l'ampleur de l'apport de l'unité d'affaires Finances au rendement de la société et du leadership dont il a fait preuve, selon l'évaluation du chef de la direction.

Comme il est mentionné précédemment, 80 pour cent de la prime et de l'attribution d'UARHD d'un membre de la haute direction sont fondées sur la carte de pointage de la société. Le solde de 20 pour cent est fondé sur l'évaluation que le chef de la direction et le comité de la rémunération font du rendement personnel du membre de la haute direction, lequel rendement, pour sa part, dépend de l'atteinte des objectifs de rendement personnel du membre de la haute direction ainsi que de l'évaluation de son leadership et d'autres considérations stratégiques. Quelques-uns de ces paramètres servant à évaluer le rendement personnel sont très névralgiques et ne sont pas communiqués. Ils représentent environ un pour cent de tous les facteurs liés à la société et de tous les facteurs personnels utilisés pour déterminer la prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD de M. Gossling. Dans le cadre de ses objectifs de rendement personnel, M. Gossling a contribué à hauteur de 52 pour cent aux paramètres opérationnels de 2013 faisant partie des objectifs de rendement personnel du chef de la direction, notamment ceux décrits pour

le chef de la direction à la page 75, sauf pour ce qui est des ajouts bruts d'abonnés au service mobile, du PMAA du service mobile, du désabonnement du service mobile et de la perte des lignes d'accès au réseau. Se reporter à la rémunération conditionnelle du chef de la direction (page 74) pour une description de l'évaluation du rendement personnel au moyen de ces paramètres. Se reporter à la page 75 pour une description de la fixation des cibles communiquées et non communiquées ainsi que leur degré de difficulté.

Versements en 2013

La prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD de M. Gossling ont chacune été calculées selon la formule décrite à la page 67. Se fondant sur le solide rendement de la société par rapport aux cibles ainsi que sur le rendement personnel réel et le leadership, le comité de la rémunération a approuvé une prime de rendement annuelle globale de 206 985 $, correspondant à 38 pour cent du salaire de base annuel de M. Gossling, et une attribution d'UARHD d'une valeur de 206 985 $, correspondant à 38 pour cent de son salaire de base annuel. Dans chaque cas, la cible était fixée à 50 pour cent. Utilisant le MRVA, le chef de la direction, avec l'approbation du conseil de la rémunération, a évalué que le rendement et le potentiel personnels de M. Gossling s'inscrivaient dans les deux premières catégories – joueur clé/ressource essentielle (pointage entre 16 et 20 selon le MRVA). C'est pourquoi le conseil lui a attribué des ILT totalisant 1 200 000 $, dont 50 pour cent sous forme d'UAI acquises sur une période de trois ans et 50 pour cent sous forme d'UAI conditionnelles au rendement, sous réserve des critères liés au rendement présentés à la page 61. Ces attributions placent M. Gossling au 50e centile du marché pour la rémunération directe totale (salaire de base + prime annuelle en espèces + attributions sous forme d'UARHD + attributions sous forme d'UAI et d'options).

Rémunération conditionnelle – Joe Natale, vice-président à la direction et chef des services commerciaux

Rendement personnel

Les objectifs de rendement personnel de M. Natale ont été mesurés en fonction de l'ampleur de l'apport de l'unité d'affaires Solutions clients au rendement de la société et du leadership dont il a fait preuve, selon l'évaluation du chef de la direction.

Comme il est mentionné précédemment, 80 pour cent de la prime et de l'attribution d'UARHD d'un membre de la haute direction sont fondées sur la carte de pointage de la société. Le solde de 20 pour cent est fondé sur l'évaluation que le chef de la direction et le comité de la rémunération font du rendement personnel du membre de la haute direction, lequel rendement, pour sa part, dépend de l'atteinte des objectifs de rendement personnel du membre de la haute direction ainsi que de l'évaluation de son leadership et d'autres considérations stratégiques. Quelques-uns de ces paramètres servant à évaluer le rendement personnel sont très névralgiques et ne sont pas communiqués. Ils représentent environ quatre pour cent de tous les facteurs liés à la société et de tous les facteurs personnels utilisés pour déterminer la prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD de M. Natale. Dans le cadre de ses objectifs de rendement personnel, M. Natale a contribué à hauteur de 100 pour cent aux paramètres opérationnels de 2013 faisant partie des objectifs de rendement personnel du chef de la direction, notamment ceux décrits pour le chef de la direction à la page 75. Se reporter à la rémunération conditionnelle du chef de la direction (page 74) pour une description de l'évaluation du rendement personnel au moyen de ces paramètres. Se reporter à la page 75 pour une description de la fixation des cibles communiquées et non communiquées ainsi que leur degré de difficulté.

Versements en 2013

La prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD de M. Natale ont chacune été calculées selon la formule décrite à la page 67. Se fondant sur le solide rendement de la société par rapport aux cibles ainsi que sur le rendement personnel réel et le leadership très efficaces de M. Natale, le comité de la rémunération a approuvé une prime de rendement annuelle globale de 330 430 $, correspondant à 42 pour cent de son salaire de base annuel, et une attribution d'UARHD d'une valeur de 330 430 $, correspondant à 42 pour cent de son salaire de base annuel. Dans chaque cas, la cible était fixée à 50 pour cent. Utilisant le MRVA, le chef de la direction, avec l'approbation du comité de la rémunération, a évalué que le rendement et le potentiel personnels de M. Natale s'inscrivaient dans les deux premières catégories – joueur clé/ressource essentielle (pointage entre 16 et 20 selon le MRVA). C'est pourquoi le comité de la rémunération lui a attribué des ILT totalisant 5 700 000 $, dont 50 pour cent sous forme d'UAI acquises sur une période de trois ans et 50 pour cent sous forme d'UAI conditionnelles au rendement, sous réserve des critères liés au rendement présentés à la page 61. Comme il est indiqué précédemment dans la description du MRVA à la page 70, l'attribution d'ILT vise les deux principaux aspects de cet outil d'évaluation du rendement, le rendement antérieur et le potentiel. L'attribution d'ILT est censée tenir compte à la fois de

son rendement antérieur en 2013 à titre de chef des services commerciaux et de son potentiel comme remplaçant du chef de la direction. Ces attributions placent M. Natale au-dessus du 75e centile du marché pour la rémunération directe totale (salaire de base + prime annuelle en espèces + attributions sous forme d'UARHD + attributions sous forme d'UAI et d'options).

Rémunération conditionnelle – Eros Spadotto, vice-président à la direction, Stratégie de technologie et Exploitation

Rendement personnel

Les objectifs de rendement personnel de M. Spadotto ont été mesurés en fonction de l'ampleur de l'apport de l'unité d'affaires Stratégie de technologie et Exploitation au rendement de la société et du leadership dont il a fait preuve, selon l'évaluation du chef de la direction.

Comme il est mentionné précédemment, 80 pour cent de la prime et de l'attribution d'UARHD d'un membre de la haute direction sont fondées sur la carte de pointage de la société. Le solde de 20 pour cent est fondé sur l'évaluation que le chef de la direction et le comité de la rémunération font du rendement personnel du membre de la haute direction, lequel rendement, pour sa part, dépend de l'atteinte des objectifs de rendement personnel du membre de la haute direction ainsi que de l'évaluation de son leadership et d'autres considérations stratégiques. Quelques-uns de ces paramètres servant à évaluer le rendement personnel sont très névralgiques et ne sont pas communiqués. Ils représentent environ quatre pour cent de tous les facteurs liés à la société et de tous les facteurs personnels utilisés pour déterminer la prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD de M. Spadotto. Dans le cadre de ses objectifs de rendement personnel, M. Spadotto a contribué à hauteur de 96 pour cent aux paramètres opérationnels de 2013 faisant partie des objectifs de rendement personnel du chef de la direction, notamment ceux décrits pour le chef de la direction à la page 75. Se reporter à la rémunération conditionnelle du chef de la direction (page 74) pour une description de l'évaluation du rendement personnel au moyen de ces paramètres. Se reporter à la page 75 pour une description de la fixation des cibles communiquées et non communiquées ainsi que leur degré de difficulté.

Versements en 2013

La prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD de M. Spadotto ont chacune été calculées selon la formule décrite à la page 67. Se fondant sur le solide rendement de la société par rapport aux cibles ainsi que sur le rendement personnel réel et le leadership, le comité de la rémunération a approuvé une prime de rendement annuelle globale de 206 985 $, correspondant à 38 pour cent du salaire de base annuel de M. Spadotto, et une attribution d'UARHD d'une valeur de 206 985 $, correspondant à 38 pour cent de son salaire de base annuel. Dans chaque cas, la cible était fixée à 50 pour cent. Utilisant le MRVA, le chef de la direction, avec l'approbation du comité de la rémunération, a évalué que le rendement et le potentiel personnels de M. Spadotto s'inscrivaient dans les deux premières catégories – joueur clé/ressource essentielle (pointage entre 16 et 20 selon le MRVA). C'est pourquoi le comité de la rémunération lui a attribué des ILT totalisant 1 800 000 $, dont 50 pour cent sous forme d'UAI acquises sur une période de trois ans et 50 pour cent sous forme d'UAI conditionnelles au rendement, sous réserve des critères liés au rendement présentés à la page 61. Ces attributions placent M. Spadotto légèrement au-dessus du 75e centile du marché pour la rémunération directe totale (salaire de base + prime annuelle en espèces + attributions sous forme d'UARHD + attributions sous forme d'UAI et d'options).

Rémunération conditionnelle – Josh Blair, vice-président à la direction, Ressources humaines et chef des affaires de l'entreprise

Rendement personnel

Les objectifs de rendement personnel de M. Blair ont été mesurés en fonction de l'ampleur de l'apport de l'unité d'affaires Ressources humaines et affaires de l'entreprise au rendement de la société et du leadership dont il a fait preuve, selon l'évaluation du chef de la direction.

Comme il est mentionné précédemment, 80 pour cent de la prime et de l'attribution d'UARHD d'un membre de la haute direction sont fondées sur la carte de pointage de la société. Le solde de 20 pour cent est fondé sur l'évaluation que le chef de la direction et le comité de la rémunération font du rendement personnel du membre de la haute direction, lequel rendement, pour sa part, dépend de l'atteinte des objectifs de rendement personnel du membre de la haute direction ainsi que de l'évaluation de son leadership et d'autres considérations stratégiques. Quelques-uns de ces paramètres servant à évaluer le rendement personnel sont très névralgiques et ne sont pas communiqués. Ils représentent environ un pour cent de tous les facteurs liés à la société et de tous les facteurs personnels utilisés pour déterminer la prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD de M. Blair. Dans le cadre de ses objectifs de rendement personnel, M. Blair a contribué à hauteur de 52 pour cent aux paramètres opérationnels de 2013 faisant partie des objectifs de rendement personnel du chef de la direction, notamment ceux décrits pour le chef de la direction à la page 75, sauf pour ce qui est des ajouts bruts d'abonnés au service mobile, du PMAA du service mobile, du

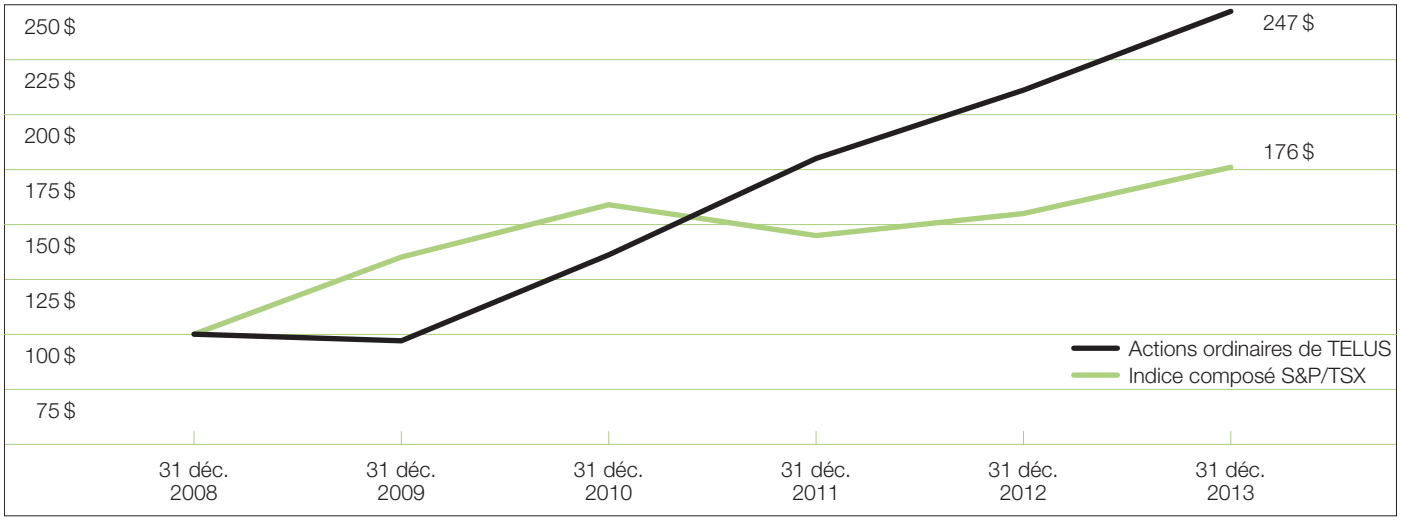
désabonnement du service mobile et de la perte des lignes d'accès au réseau. Se reporter à la rémunération conditionnelle du chef de la direction (page 74) pour une description de l'évaluation du rendement personnel au moyen de ces paramètres. Se reporter à la page 75 pour une description de la fixation des cibles communiquées et non communiquées ainsi que leur degré de difficulté.

Versements en 2013

La prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD de M. Blair ont chacune été calculées selon la formule décrite à la page 67. Se fondant sur le solide rendement de la société par rapport aux cibles ainsi que sur le rendement personnel réel et le leadership, le comité de la rémunération a approuvé une prime de rendement annuelle globale de 227 645 $, correspondant à 43 pour cent du salaire de base annuel de M. Blair, et une attribution d'UARHD d'une valeur de 227 645 $, correspondant à 43 pour cent de son salaire de base annuel. Dans chaque cas, la cible était fixée à 50 pour cent. Utilisant le MRVA, le chef de la direction, avec l'approbation du comité de la rémunération, a évalué que le rendement et le potentiel personnels de M. Blair s'inscrivaient dans les deux premières catégories – joueur clé/ressource essentielle (pointage entre 16 et 20 selon le MRVA). C'est pourquoi le comité de la rémunération lui a attribué des ILT totalisant 1 900 000 $, dont 50 pour cent sous forme d'UAI acquises sur une période de trois ans et 50 pour cent sous forme d'UAI conditionnelles au rendement, sous réserve des critères liés au rendement présentés à la page 61. Ces attributions placent M. Blair au 75e centile du marché pour la rémunération directe totale (salaire de base + prime annuelle en espèces + attributions sous forme d'UARHD + attributions sous forme d'UAI et d'options).

Graphique du rendement

Le graphique suivant compare l'évolution annuelle du rendement pour l'actionnaire cumulatif total des actions de TELUS et du rendement cumulatif total de l'indice composé S&P/TSX. Les calculs, sur cinq ans, supposent un placement de 100 $ effectué le 31 décembre 2008, compte tenu du réinvestissement des dividendes. Nous avons également fait des ajustements pour tenir compte du fractionnement d'actions à raison de deux pour une qui a pris effet le 16 avril 2013.



Placement	31 déc. 2008	31 déc. 2009	31 déc. 2010	31 déc. 2011	31 déc. 2012	31 déc. 2013
Actions de TELUS	100 $	97 $	136 $	180 $	211 $	247 $
Indice composé S&P/TSX	100 $	135 $	159 $	145 $	155 $	176 $

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

Tel qu'il est indiqué dans le graphique et le tableau qui précèdent, le rendement total annuel de 2009 (variations du cours des actions plus les dividendes réinvestis) pour les actionnaires de TELUS a affiché un retard par rapport à

l'augmentation du rendement de l'indice composé S&P/TSX. TELUS n'a pas participé à la forte remontée de l'indice en 2009, alors menée par les secteurs de la finance et des ressources. En revanche, pour chacun des trois derniers exercices (de 2011 à 2013 inclusivement), le rendement des actions de TELUS a fortement surpassé le rendement total de l'indice boursier. Depuis le 31 décembre 2008, TELUS a enregistré un rendement total pour l'actionnaire de 147 pour cent, soit presque le double du rendement de l'indice composé S&P/TSX pendant la même période de cinq ans, qui a été de 76 pour cent.

Au cours de la période de cinq ans, la variation en pourcentage de la rémunération totale, à l'exclusion des coûts des régimes de retraite, versée aux membres de la haute direction visés a augmenté de 113 pour cent, soit moins que le rendement total pour l'actionnaire de 147 pour cent. Au cours de cette période de cinq ans, plusieurs personnes qui étaient chargées de diverses fonctions et dont le niveau de responsabilité variait étaient considérées comme des membres de la haute direction visés. Cette situation explique en partie la hausse de 113 pour cent de la rémunération des membres de la haute direction visés et témoigne également de l'initiative de la société, qui a décidé d'avoir une équipe de la haute direction plus petite où chaque membre se voit confier des responsabilités plus importantes.

Exigences concernant l'actionnariat

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

En 2013, nous avons rehaussé les exigences actuelles concernant l'actionnariat, telles qu'elles sont décrites dans le tableau qui suit, devançant ainsi le marché. Les membres de notre haute direction doivent détenir, directement ou indirectement, en propriété véritable un certain nombre d'actions, selon les cibles qui correspondent à leur poste. Il est à noter qu'il s'agit d'une exigence plus sévère que la pratique courante du marché, étant donné que TELUS ne calcule pas les options, les UARHD ou les UAI lorsqu'il s'agit d'établir si la cible a été atteinte. De notre avis, un membre de la haute direction qui achète des actions au moyen de ses propres fonds démontre de façon manifeste son engagement envers la société et son succès futur.

	Lignes directrices concernant l'actionnariat	
	Avant 2013	À compter de 2013
Président dirigeant du conseil (nouveau, à compter de sa nomination)	Sans objet	12 fois le salaire de base annuel
Chef de la direction	3 fois le salaire de base annuel	7 fois le salaire de base annuel
Vice-présidents à la direction	1 fois le salaire de base annuel	3 fois le salaire de base annuel

Les exigences ont été respectées par tous les membres de la haute direction visés en 2013, à l'exception de John Gossling qui s'est joint à TELUS seulement à la mi-novembre 2012. Un membre de la haute direction dispose de cinq ans à compter de sa nomination initiale à titre de membre de la haute direction pour atteindre sa cible d'actionnariat.

Nous exigeons maintenant aussi qu'un membre de la haute direction qui ne répond pas à l'exigence concernant l'actionnariat reçoive 50 pour cent de sa rémunération participative nette (après impôt) sous forme d'actions avant que les droits sur les attributions qui lui ont été faites ne lui soient acquis et il doit conserver les actions tant qu'il n'a pas atteint cette exigence. De plus, un membre de la haute direction qui prend sa retraite après le 1er janvier 2013 doit désormais conserver, un an après son départ à la retraite, un nombre d'actions correspondant au nombre requis par l'exigence concernant l'actionnariat.

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

	Lignes directrices concernant l'actionnariat
Premiers vice-présidents	75 % du salaire de base, à atteindre en quatre ans
Vice-présidents	50 % du salaire de base, à atteindre en quatre ans
Directeurs	25 % du salaire de base, à atteindre en cinq ans

En contrepartie de leur participation volontaire, les directeurs sont admissibles aux attributions annuelles d'unités d'actions incessibles à moyen terme appelées unités d'actions liées au rendement de la direction ou UARD. La taille des attributions d'UARD est fondée sur les montants cibles annuels fixés par le chef de la direction pour chaque niveau de poste. À l'heure actuelle, ces cibles s'échelonnent entre 10 000 $ par année, dans le cas de directeurs, et 50 000 $ par année, dans le cas de premiers vice-présidents. Les attributions réelles aux directeurs individuels sont ajustées à la hausse ou à la baisse par rapport à leur cible en fonction de leurs coefficients multiplicateurs

pondérés du rendement de la société et du rendement personnel pour l'année de référence, de la même manière que leur prime de rendement annuelle est ajustée. Ainsi, les attributions d'UARD réelles peuvent s'échelonner entre zéro, dans le cas d'un rendement inférieur à la norme, à 200 pour cent au maximum du montant cible, dans le cas d'un rendement exceptionnel (avec une moyenne d'environ 100 pour cent). Les UARD sont attribuées selon le plan d'unités d'actions liées au rendement et sont essentiellement similaires aux UARHD, sauf que les attributions d'UARD ne sont pas réduites en cas de baisse du cours de l'action durant l'année de référence. Le tiers des UARD est acquis chaque année sur une période légèrement inférieure à trois ans. Si les directeurs individuels n'atteignent pas les cibles d'actionnariat dans les délais requis ou s'ils ne les maintiennent pas par la suite, ils ne sont pas admissibles aux attributions d'UARD, tant qu'ils n'ont pas atteint les cibles d'actionnariat pertinentes.

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

Le tableau suivant dresse la liste du nombre et de la valeur des actions et du total des avoirs en capitaux propres (actions, UARHD, UAI, mais à l'exclusion des options) que détient chacun des membres de la haute direction visés au 31 décembre 2013 (comme le montre le tableau récapitulatif du *survol de la rémunération de la haute direction* aux pages 82 et 83). Il présente aussi le total des avoirs par rapport à son salaire de base en fin d'exercice relativement aux exigences concernant l'actionnariat décrites précédemment.

Nom	Total des actions[1]	Valeur des actions ($)	Total des UARHD/ UAI[1]	Valeur des UARHD/ UAI[2] ($)	Total des capitaux propres (actions/ UARHD/ UAI)[1]	Valeur du total des capitaux propres[2] ($)	Salaire de base ($)	Valeur du total des capitaux propres par rapport au salaire de base	Valeur des avoirs en actions[3] par rapport au salaire de base
Darren Entwistle[4]	1 355 338	49 551 157	443 560	16 216 554	1 798 898	65 767 711	1 375 000	47,8x	36,0x
John Gossling	1 468	53 670	45 325	1 657 082	46 793	1 710 752	550 000	3,1x	0,1x
Joe Natale	186 053	6 802 098	183 897	6 723 274	369 950	13 525 372	787 500	17,2x	8,6x
Eros Spadotto	58 254	2 129 766	129 409	4 731 193	187 663	6 860 959	550 000	12,5x	3,9x
Josh Blair	127 115	4 647 324	118 701	4 339 709	245 816	8 987 033	531 575	16,9x	8,7x

1) Excluant toutes les options et actions pouvant être acquises par un membre de la haute direction en 2014 en paiement d'UARHD qui lui ont été acquises en 2013.
2) À la clôture des opérations boursières le 31 décembre 2013, le cours des actions s'élevait à 36,56 $.
3) Excluant les options, les UAI et les UARHD, selon les exigences rigoureuses de TELUS.
4) M. Entwistle a affecté la quasi-totalité de son salaire de base de 2013, après déduction de l'impôt et autres retenues, à l'achat d'actions de TELUS.

Conclusion

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

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

Charlie Baillie (président)

Ray Chan

Dick Auchinleck

Stockwell Day

Micheline Bouchard

Don Woodley

John Butler

Survol de la rémunération de la haute direction

Tableau récapitulatif de la rémunération

($)	Darren Entwistle Président et chef de la direction			John Gossling[1] Vice-président à la direction et chef des finances		
Exercice	**2013**	**2012**	**2011**	**2013**	**2012**	**2011**
Salaire	1 375 000	1 362 500	1 300 000	550 000	74 861	s.o.
Attributions fondées sur des actions[2]	7 513 742[3]	7 685 071[3]	6 944 603[3]	1 406 985	1 528 515[4]	s.o.
Attributions fondées sur des options	–	–	–	–	–	–
Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres						
– Plans incitatifs annuels	713 742	685 071	444 603	206 985	28 515	s.o.
– Plans incitatifs à long terme	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Valeur du régime de retraite	441 000	1 219 000	1 447 000	290 000	s.o.	s.o.
Autre rémunération[5]	84 218	84 218	54 835	1 918	s.o.	s.o.
Rémunération totale	**10 127 702**	**11 035 860**	**10 191 041**	**2 455 888**	**1 631 891**	**s.o.**

1) John Gossling s'est joint à TELUS le 12 novembre 2012 à titre de vice-président à la direction, Finances et a pris les fonctions de vice-président à la direction et de chef des finances le 1er janvier 2013.
2) La valeur des attributions fondées sur des actions (UARHD et UAI) dans le tableau qui précède est déterminée en fonction du rendement du membre de la haute direction. Par conséquent, les attributions d'un exercice donné sont accordées au début de l'exercice suivant. Ainsi, les attributions de 2013 ont été accordées au début de 2014 en fonction du rendement de 2013 et celles de 2012, au début de 2013 en fonction du rendement de 2012. Les attributions sont accordées selon un montant en dollars par le comité de la rémunération et le conseil. Ces montants sont par la suite convertis en UAI ou en UARHD, selon une formule prévue dans les plans applicables. Ainsi, le nombre d'UARHD correspond au quotient du montant en dollars accordé divisé par le cours moyen pondéré des actions à la Bourse de Toronto pendant les 15 jours de bourse précédant soit le 1er janvier, soit le 31 décembre de l'exercice précédent, selon le plus élevé des deux cours. Le nombre d'UAI correspond au quotient du montant en dollars accordé divisé par le cours moyen pondéré des actions à la Bourse de Toronto pendant les cinq jours de bourse précédant la date d'attribution que le conseil a fixée. Pour 2013, les montants en dollars des UAI et des UARHD ont été fixés par le conseil le 12 février 2014 et ont été attribués le 28 février 2014.
3) Les sommes indiquées pour M. Entwistle comprennent les UARHD attribuées en espèces.
4) Le 28 février 2013, M. Gossling a reçu une attribution de 1 500 000 $ en UAI comme prime pour avoir joint les rangs de TELUS en novembre 2012 et comme le prévoyait le contrat de travail qu'il a signé le 7 novembre 2012. Puisque nous étions, à l'automne 2012, dans une période d'interdiction que nous nous étions imposée en lien avec notre projet d'échange d'actions, son contrat prévoyait que ses UAI seraient versées 30 jours après la fin de cette période d'interdiction.
5) Pour 2012, tous les membres de la haute direction visés ont reçu des majorations pour concessions de télécommunications qui sont comprises dans les montants indiqués. Les avantages indirects de tous les membres de la haute direction visés, sauf M. Entwistle, ont totalisé moins de 50 000 $. Dans le cas de M. Entwistle, le montant déclaré comprend également une allocation d'automobile de 40 800 $, une couverture médicale améliorée pour sa famille de 30 000 $ et un compte d'avantages indirects flexibles annuels.

Tableau récapitulatif de la rémunération (suite)

($)	Joe Natale Vice-président à la direction et chef des services commerciaux			Eros Spadotto Vice-président à la direction, Stratégie de technologie et Exploitation			Josh Blair Vice-président à la direction, Ressources humaines et chef des affaires de l'entreprise		
Exercice	**2013**	**2012**	**2011**	**2013**	**2012**	**2011**	**2013**	**2012**	**2011**
Salaire	787 500	750 000	737 500	550 000	537 500	493 750	531 575	462 500	412 500
Attributions fondées sur des actions[1]	6 030 430	3 328 537	2 487 619	2 006 985	2 214 977	1 844 414	2 127 645	2 102 598	1 635 629
Attributions fondées sur des options	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres									
– Plans incitatifs annuels	330 430	328 537	237 619	206 985	214 977	144 414	227 645	202 598	135 629
– Plans incitatifs à long terme	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	350 000[2]	s.o.	s.o.	s.o.
Valeur du régime de retraite	342 000	582 000	632 000	178 000	743 000	475 000	715 000	537 000	649 000
Autre rémunération[3]	3 566	3 566	2 687	3 566	3 566	2 687	1 918	1 918	1 535
Rémunération totale	**7 493 926**	**4 992 640**	**4 097 425**	**2 945 536**	**3 714 020**	**3 310 265**	**3 603 783**	**3 306 614**	**2 834 293**

1) La valeur des attributions fondées sur des actions (UARHD et UAI) dans le tableau qui précède est déterminée en fonction du rendement du membre de la haute direction. Par conséquent, les attributions d'un exercice donné sont accordées au début de l'exercice suivant. Ainsi, les attributions de 2013 ont été accordées au début de 2014 en fonction du rendement de 2013 et celles de 2012, au début de 2013 en fonction du rendement de 2012. Les attributions sont accordées selon un montant en dollars par le comité de la rémunération et le conseil. Ces montants sont par la suite convertis en UAI ou en UARHD, selon une formule prévue dans les plans applicables. Ainsi, le nombre d'UARHD correspond au quotient du montant en dollars accordé divisé par le cours moyen pondéré des actions à la Bourse de Toronto pendant les 15 jours de bourse précédant soit le 1er janvier, soit le 31 décembre de l'exercice précédent, selon le plus élevé des deux cours. Le nombre d'UAI correspond au quotient du montant en dollars accordé divisé par le cours moyen pondéré des actions à la Bourse de Toronto pendant les cinq jours de bourse précédant la date d'attribution que le conseil a fixée. Pour 2013, les montants en dollars des UAI et des UARHD ont été fixés par le conseil le 12 février 2014 et ont été attribués le 28 février 2014.
2) Représente une attribution pour M. Spadotto totalisant 1 050 000 $, qui a été payée en trois versements annuels à compter de 2009.
3) Pour 2012, tous les membres de la haute direction visés ont reçu des majorations pour concessions de télécommunications aux montants indiqués. Les avantages indirects de tous les membres de la haute direction visés, sauf M. Entwistle, ont totalisé moins de 50 000 $.

Attributions au titre des plans incitatifs

Le tableau suivant récapitule toutes les attributions fondées sur des options et des actions en cours au 31 décembre 2013 pour chacun des membres de la haute direction visés.

	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions		
Nom	**Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées[1)]**	**Prix d'exercice des options ($)[1)]**	**Date d'expiration des options**	**Valeur des options dans le cours non exercées ($)[2)]**	**Nombre d'actions ou d'unités d'actions non acquises[1)]**	**Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions non acquises[2)] ($)**	**Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions acquises non payées ou distribuées[2)] ($)**
Darren Entwistle	0	–	–	–	**443 560**	**16 216 554**	**0**
John Gossling	0	–	–	–	**45 325**	**1 657 082**	**0**
Joe Natale	0	–	–	–	**183 897**	**6 723 274**	**127 054**
Eros Spadotto	75 000 70 000	15,29 16,31	25/02/2016 26/02/2017	1 595 625 1 417 500			
Total	**145 000**			**3 013 125**	**129 409**	**4 731 193**	**83 128**
Josh Blair	0	–	–	–	**118 701**	**4 339 709**	**78 353**

1) Ajusté pour tenir compte du fractionnement d'actions à raison de deux pour une qui a pris effet le 16 avril 2013.
2) À la clôture des opérations boursières le 31 décembre 2013, le cours des actions était de 36,56 $.

Le tableau suivant récapitule la valeur de toutes les attributions fondées sur des options et des actions acquises ou gagnées par chacun des membres de la haute direction visés durant l'exercice 2013, ajustée pour tenir compte du fractionnement d'actions à raison de deux pour une qui a pris effet le 16 avril 2013. Les modalités de toutes les attributions en vertu d'un plan aux termes duquel des attributions fondées sur des options ou des actions sont accordées ou acquises sont décrites de la page 94 à la page 101.

Nom	**Attributions fondées sur des options – valeur acquise durant l'exercice ($)[1)]**	**Attributions fondées sur des actions – valeur acquise durant l'exercice[2)3)] ($)**	**Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée durant l'exercice ($)**
Darren Entwistle	11 096 388	10 721 984	713 742
John Gossling	–	–	206 985
Joe Natale	3 709 297	3 927 231	330 430
Eros Spadotto	2 838 696	2 016 936	206 985
Josh Blair	2 322 636	2 175 901	227 645

1) Les montants tiennent compte des options attribuées le 26 février 2010 au prix de 16,31 $, qui ont été acquises le 26 février 2013 au prix de 34,61 $ et des options attribuées à Joe Natale le 7 mai 2010 au prix de 18,23 $ qui ont été acquises le 7 mai 2013 au prix de 36,13 $.
2) Les montants tiennent compte du deuxième tiers des UARHD attribuées en 2012 qui ont été acquises le 31 mars 2013 au prix de 32,28 $, du troisième tiers des UARHD attribuées en 2011 qui ont été acquises le 15 novembre 2013 au prix de 37,02 $, des UAI attribuées en 2011 qui ont été intégralement acquises en bloc le 17 novembre 2013 au prix de 37,09 $ et du premier tiers des UARHD attribuées en 2013 qui ont été acquises le 31 décembre 2013 au prix de 36,41 $.
3) Le tableau tient compte du cours de clôture des actions à la date d'acquisition; cependant, le paiement des attributions fondées sur des actions est effectué d'après le cours moyen pondéré en fonction du volume sur une période de cinq jours avant la date d'acquisition. De plus amples renseignements sont donnés aux pages 99 et 100.

Régime de retraite de TELUS

Prestations du régime de retraite de TELUS

Les membres de la haute direction visés participent au programme de retraite à prestations définies de la société. Ce programme de retraite comporte un régime de retraite agréé contributif et le régime de retraite complémentaire (le RRC). Le RRC prévoit des prestations de retraite complémentaires pour les membres de la haute direction visés retraités en sus du revenu de retraite qu'ils tirent des régimes de retraite agréés. Le RRC complète ces régimes en leur procurant une prestation totale à la retraite qui correspond à deux pour cent de la rémunération moyenne ouvrant droit à pension des trois années consécutives durant lesquelles leur rémunération a été la plus élevée, multipliée par le nombre total d'années décomptées jusqu'à concurrence de 35 années. Ainsi, le plafond des prestations s'établit à 70 pour cent de la rémunération moyenne ouvrant droit à pension.

La rémunération ouvrant droit à pension, avant 2012, correspond au salaire de base majoré de 60 pour cent pour tenir compte de la prime de rendement annuelle versée au chef de la direction et de 50 pour cent pour tenir compte de celle versée aux autres membres de la haute direction visés participants. En 2011, le conseil a approuvé une modification au RRC afin de mieux l'harmoniser avec la pratique courante sur le marché et pour que les avantages du régime de retraite soient davantage liés au rendement de la société et au rendement personnel. Ainsi, avec prise d'effet le 1er janvier 2012, la rémunération ouvrant droit à pension du chef de la direction et de chacun des autres membres de la haute direction visés correspond au salaire de base majoré de la prime de rendement annuelle réelle, versée en espèces et en UARHD, jusqu'à concurrence de 100 pour cent du salaire de base du membre de la haute direction visé.

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 de la société et du RRC sont payables du vivant du membre, les prestations payables au conjoint survivant étant ramenées à 60 pour cent.

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

Le tableau suivant décrit l'information concernant les prestations de retraite auxquelles les membres de la haute direction visés auraient droit :

Nom	Nombre d'années décomptées	Prestations annuelles payables ($)		Obligation au titre des prestations accumulées au début de l'année ($)	Éléments rémunératoires ($)	Éléments non rémunératoires ($)	Obligation au titre des prestations accumulées à la fin de l'année ($)
(a)	(b)	(c)		(d)	(e)	(f)	(g)
		À la fin de l'exercice	À 65 ans				
		(c1)	(c2)				
Darren Entwistle	18 ans et 6 mois	901 000	1 567 000	7 490 000	441 000	1 418 000	9 349 000
John Gossling	2 ans et 4 mois	38 000	370 000	50 000	290 000	(43 000)	297 000
Joe Natale	15 ans et 6 mois	408 000	809 000	3 532 000	342 000	258 000	4 132 000
Eros Spadotto	18 ans et 2 mois	301 000	532 000	2 613 000	178 000	652 000	3 443 000
Josh Blair	21 ans et 11 mois	304 000	572 000	2 018 000	715 000	1 560 000	4 293 000

Attribution d'années supplémentaires décomptées

Le RRC permet à la société d'attribuer des années supplémentaires décomptées. Bien que nous ayons offert ce type d'avantage dans le passé pour attirer et retenir des membres de la haute direction en milieu de carrière très performants, le comité de la rémunération a décidé de ne plus recourir à cette pratique.

Les contrats de travail conclus avec les membres de la haute direction visés prévoient tous qu'ils accumuleront deux années décomptées aux termes du RRC pour chaque année complète de service durant les périodes indiquées à la page 93. Lorsque nous avons accordé des années supplémentaires décomptées, notre pratique était d'en limiter le nombre à cinq. Les années supplémentaires décomptées ne peuvent pas être prises en compte aux fins d'admissibilité à des prestations de retraite non réduites ou pour déterminer la réduction en vue d'une retraite anticipée, et ne seront pas utilisées pour d'autres éléments non reliés à la retraite qui pourraient dépendre des années de service. Les années supplémentaires décomptées accumulées au 31 décembre 2013 sont incluses dans la colonne (b) du tableau qui précède.

Reconnaissance des services passés

En 2008, TELUS a mis en œuvre un mécanisme afin de transférer les droits de certains membres de la haute direction, dont MM. Blair et Spadotto, de leur régime de retraite à cotisations définies et REER collectif au régime de retraite agréé à prestations définies et au RRC. Des arrangements ont été pris pour reconnaître leurs années de service passées auprès de TELUS aux fins du RRC. Les droits aux prestations ont été acquis le 31 décembre 2010. Un autre arrangement avait été pris pour M. Blair afin de reconnaître une deuxième période de services passés auprès de TELUS aux fins du RRC, dont les droits aux prestations ont été acquis le 31 décembre 2011. Ces périodes de services passés sont incluses dans la colonne (b) du tableau qui précède.

Obligation au titre des prestations accumulées

L'obligation au titre des prestations accumulées est calculée au moyen d'une méthode d'évaluation et d'hypothèses conformes aux derniers états financiers et est fondée sur des projections de rémunération ouvrant droit à pension et d'années décomptées jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite la plus rapprochée. Les hypothèses économiques principales sont présentées dans les notes annexes des états financiers consolidés audités de 2013, à la note 14, Avantages du personnel futurs. Les taux de mortalité après la retraite reposent à 95 pour cent sur la table de mortalité intitulée *1994 Uninsured Pensioner Mortality Table*, avec projections générationnelles correspondant à 125 pour cent et 140 pour cent des taux de projection de l'échelle AA pour les hommes et les femmes, respectivement. Des taux de mortalité avant la retraite et des taux d'incapacité de zéro ont été retenus. Avant la retraite, des taux de retraits (congédiements et démissions) de 10 pour cent par année ont été retenus.

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

La variation de l'obligation au titre des prestations accumulées attribuable à des éléments rémunératoires 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. Pour plus de précisions, la variation attribuable à des éléments rémunératoires pour 2012 comporte la variation de l'obligation au titre des prestations accumulées attribuable à la modification de la définition de la rémunération ouvrant droit à pension pour les années à compter de 2012.

La variation de l'obligation au titre des prestations accumulées attribuable à des éléments non rémunératoires 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 : le taux d'actualisation est passé de 3,9 pour cent à la fin de 2012 à 4,75 pour cent à la fin de 2013, l'âge de la retraite hypothétique de 55 ans a été modifié pour correspondre au plus jeune âge d'admissibilité à la retraite, les taux de retraits sont passés de 14,3 pour cent à 10,0 pour cent par année avant la retraite, et l'âge du début du versement des prestations de retraite qui était de 65 ans a été remplacé par le plus jeune âge d'admissibilité aux prestations non réduites
- les cotisations de l'employé pour l'exercice.

Prestations annuelles payables

La colonne (c1) indique le montant qui serait payable en fonction des années décomptées déclarées à la colonne (b) et des gains ouvrant droit à pension à la fin du dernier exercice. La prestation de retraite illustrée est payable à l'âge de 65 ans. La colonne (c2) indique le montant qui serait payable à 65 ans en fonction des années décomptées, si le membre de la haute direction visé travaille jusqu'à 65 ans, et des gains ouvrant droit à pension à la fin du dernier exercice.

Exemples de calcul de prestations de retraite

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

Tableau du régime de retraite 2013					
	Années de service				
Rémunération ($)	10	15	20	25	30
500 000	100 000	150 000	200 000	250 000	300 000
600 000	120 000	180 000	240 000	300 000	360 000
700 000	140 000	210 000	280 000	350 000	420 000
800 000	160 000	240 000	320 000	400 000	480 000
900 000	180 000	270 000	360 000	450 000	540 000
1 000 000	200 000	300 000	400 000	500 000	600 000
1 100 000	220 000	330 000	440 000	550 000	660 000
1 200 000	240 000	360 000	480 000	600 000	720 000
1 300 000	260 000	390 000	520 000	650 000	780 000
1 400 000	280 000	420 000	560 000	700 000	840 000
1 500 000	300 000	450 000	600 000	750 000	900 000
1 600 000	320 000	480 000	640 000	800 000	960 000
1 700 000	340 000	510 000	680 000	850 000	1 020 000
1 800 000	360 000	540 000	720 000	900 000	1 080 000
1 900 000	380 000	570 000	760 000	950 000	1 140 000
2 000 000	400 000	600 000	800 000	1 000 000	1 200 000
2 100 000	420 000	630 000	840 000	1 050 000	1 260 000
2 200 000	440 000	660 000	880 000	1 100 000	1 320 000
2 300 000	460 000	690 000	920 000	1 150 000	1 380 000
2 400 000	480 000	720 000	960 000	1 200 000	1 440 000

- La rémunération visée par le RRC pour chacun des membres de la haute direction visés participants correspond à son salaire indiqué dans le tableau récapitulatif de la rémunération de la haute direction, 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, pour les années à compter de 2012. La rémunération ouvrant droit à pension avant 2012 correspond au salaire de base majoré de 60 pour cent pour le chef de la direction et de 50 pour cent pour les membres de la haute direction visés participants autres que le chef de la direction.
- 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

TELUS est partie à des contrats de travail d'une durée indéterminée avec chacun des membres de la haute direction visés. Outre la rémunération, les contrats portent sur les principales modalités suivantes (au 31 décembre 2013) :

Indemnité de départ

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

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

Si un membre de la haute direction est congédié sans motif valable, il recevra une indemnité de départ, dont le montant est indiqué dans les tableaux qui suivent, continuera de bénéficier de ses avantages sociaux autres que les assurances incapacité et accident, et sera crédité des années de service ouvrant droit à pension sauf aux fins des régimes de retraite agréés.

Si un membre de la haute direction prend sa retraite, il aura droit à une somme correspondant à 50 pour cent du salaire de base constituant sa prime de rendement annuelle cible (60 pour

cent dans le cas du chef de la direction), calculée en fonction de la date de son départ à la retraite, en plus de ses prestations de retraite, le cas échéant, conformément aux modalités de son régime de retraite et de tout autre programme ou politique de la société qui lui sont applicables en tant qu'employé retraité et qui sont en vigueur au moment de son départ à la retraite.

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

En cas de cessation d'emploi en raison d'une incapacité, un membre de la haute direction a droit à son salaire de base pour une période de 18 mois ainsi qu'à toute prime de rendement annuelle qui lui aurait été payable au cours de cette période de 18 mois (24 mois dans le cas de M. Entwistle), mais seulement pour les jours de la période de 18 mois où il ne reçoit aucune prestation d'incapacité ni aucun autre revenu d'emploi ou de travail autonome.

De plus, les droits des membres de la haute direction à des incitatifs à moyen et à long termes qui sont acquis et non acquis au moment de leur cessation d'emploi sont décrits dans les modalités du plan d'options de la direction, du plan d'unités d'actions liées au rendement et du plan d'unités d'actions incessibles, dont une description figure à la page 98.

Le tableau suivant indique la rémunération et les avantages qui seraient payables par la société à chacun des membres de la haute direction visés, conformément à leur contrat de travail et aux modalités des plans incitatifs applicables, en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2013 par suite d'une démission volontaire, d'un congédiement motivé, d'un congédiement non motivé ou d'un départ à la retraite. Les sommes qui pouvaient être payables à chacun des membres de la haute direction visés en cas de changement de contrôle en date du 31 décembre 2013 figurent également dans le tableau. Ces sommes ne feront pas l'objet d'une réduction dans le cas où le membre de la haute direction accepterait un autre emploi après la fin de son emploi auprès de la société.

Darren Entwistle – Président et chef de la direction

Paiements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2013	Démission ($)	Congédiement motivé ($)	Congédiement non motivé (24 mois) ($)	Retraite[1] ($)	Changement de contrôle ($)
Rémunération en espèces					
Salaire de base	–[2]	–	2 750 000	–	–
Prime de rendement annuelle	–	–	1 015 781[3]	–	–
Rémunération totale en espèces	–	–	3 765 781[4]	–	–
Incitatifs à moyen terme (UARHD)	–		–[5]	–	–[6]
Incitatifs à long terme					
Options	–	–	–[7]	–	–[8]
UAI[9]	–	–	–	–	16 216 554[8]
Total des incitatifs à long terme	–	–	–	–	16 216 554[8]
Avantages	–	–	281 017[10]	–	–
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	–	–	1 011 000	–	–
Total de la rémunération et des avantages payables	**–**	**–**	**5 057 798**	**–**	**16 216 554**

1) Tous les montants inscrits sont de néant étant donné que le membre de la haute direction n'avait pas droit à la retraite au 31 décembre 2013.
2) Le membre de la haute direction doit donner un préavis de trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut décider de mettre fin à son emploi avant l'expiration du délai de préavis, moyennant le paiement d'une partie de son salaire de base calculée en fonction du délai entre la date de départ anticipée décidée par TELUS et la fin du délai de préavis (343 750 $ dans l'hypothèse d'un délai de trois mois).
3) Deux fois la moyenne des paiements de rémunération incitative annuelle faits à M. Entwistle au cours des trois années précédentes.
4) Payable dans les 30 jours de la cessation d'emploi.
5) En cas de congédiement non motivé, toutes les UARHD acquises et non acquises sont payables au membre de la haute direction dans les 60 jours de la cessation d'emploi, conformément aux modalités du plan. Le montant inscrit est de néant en date du 31 décembre 2013, étant donné que le chef de la direction ne possédait pas d'UARHD.
6) Toutes les UARHD non acquises le seront immédiatement en cas de changement de contrôle, conformément au contrat de travail conclu avec le chef de la direction. Le montant inscrit est de néant en date du 31 décembre 2013, étant donné que le chef de la direction ne possédait pas d'UARHD.
7) Le membre de la haute direction est en droit d'exercer toutes ses options acquises dans les 90 jours suivant sa cessation d'emploi. Il perd ses options non encore acquises à sa cessation d'emploi. Les options acquises ne sont pas prises en considération étant donné qu'elles peuvent être exercées en tout temps.
8) Toutes les options non acquises et toutes les UAI non acquises le sont immédiatement en cas de changement de contrôle, conformément au contrat de travail du chef de la direction. Le montant inscrit au titre des options non acquises est de néant en date du 31 décembre 2013.

9) En cas de démission ou de congédiement motivé ou non motivé, toutes les UAI acquises, mais impayées, du membre de la haute direction demeurent payables, mais il perd toutes les UAI non acquises. En cas de départ à la retraite, toutes les UAI acquises et non acquises lui sont payables dans les 60 jours de son départ à la retraite, alors que le paiement des UAI conditionnelles au rendement a lieu à la date d'évaluation initiale.
10) Les avantages sont versés pendant 24 mois en cas de congédiement non motivé. Les avantages fournis sont les suivants : assurances santé et dentaire, reclassement externe, part de l'employeur de la cotisation au régime d'achat d'actions des employés (35 pour cent d'un maximum de 6 pour cent du salaire de base et de la prime de rendement annuelle), concession de télécommunications, avantages indirects flexibles, assurance médicale améliorée pour le membre de la haute direction et sa famille et allocation d'automobile mensuelle.

John Gossling – Vice-président à la direction et chef des finances

Paiements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2013	Démission ($)	Congédiement motivé ($)	Congédiement non motivé (18 mois) ($)	Retraite[1] ($)	Changement de contrôle ($)
Rémunération en espèces					
Salaire de base	–[2]	–	825 000	–	–
Prime de rendement annuelle	–	–	412 500[3]	–	–
Rémunération totale en espèces	–	–	1 237 500[4]	–	–
Incitatifs à moyen terme (UARHD)	–	–	33 233[5]	–	33 233[6]
Incitatifs à long terme					
Options	–	–	–[7]	–	–[6]
UAI[9]	–	–	–	–	1 623 849[6]
Total des incitatifs à long terme	–	–	–	–	1 623 849[6]
Avantages	–	–	88 215[9]	–	–
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	–	–	191 000	–	–
Total de la rémunération et des avantages payables	**–**	**–**	**1 549 948**	**–**	**1 657 082**

1) Tous les montants inscrits sont de néant étant donné que le membre de la haute direction n'avait pas droit à la retraite au 31 décembre 2013.
2) Le membre de la haute direction doit donner un préavis de trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut décider de mettre fin à son emploi avant l'expiration du délai de préavis, moyennant le paiement d'une partie de son salaire de base calculée en fonction du délai entre la date de départ anticipée décidée par TELUS et la fin du délai de préavis (137 500 $ dans l'hypothèse d'un délai de trois mois).
3) Indemnité correspondant à 50 pour cent du salaire de base en remplacement de la prime de rendement annuelle pour une période de 18 mois.
4) Payable dans les 30 jours de la cessation d'emploi.
5) En cas de congédiement non motivé, toutes les UARHD acquises et non acquises sont payables au membre de la haute direction dans les 60 jours de la cessation d'emploi, conformément aux modalités du plan.
6) Les options, les UARHD et les UAI non acquises peuvent, au gré du conseil, le devenir en cas de changement de contrôle. Si elles ne le sont pas, toutes ces options, UARHD et UAI émises avant le changement de contrôle ou les titres qui les remplacent seront immédiatement acquis au moment du congédiement non motivé du membre de la haute direction dans les deux ans du changement de contrôle. Les montants indiqués dans le tableau supposent que les incitatifs non acquis le deviennent au moment d'un changement de contrôle au 31 décembre 2013. Le montant inscrit au titre des options non acquises est de néant en date du 31 décembre 2013.
7) Le membre de la haute direction est en droit d'exercer toutes ses options acquises dans les 90 jours suivant sa cessation d'emploi. Il perd ses options non encore acquises à sa cessation d'emploi. Les options acquises ne sont pas incluses dans le tableau étant donné qu'elles peuvent être exercées en tout temps.
8) En cas de démission ou de congédiement motivé ou non motivé, toutes les UAI acquises, mais impayées, du membre de la haute direction demeurent payables, mais il perd toutes les UAI non acquises. En cas de départ à la retraite, toutes les UAI acquises et non acquises lui sont payables dans les 60 jours de son départ à la retraite, alors que le paiement des UAI conditionnelles au rendement a lieu à la date d'évaluation initiale.
9) Les avantages sont versés pendant 18 mois en cas de congédiement non motivé. Les avantages fournis sont les suivants : assurances santé et dentaire, reclassement externe, part de l'employeur de la cotisation au régime d'achat d'actions des employés (35 pour cent d'un maximum de 6 pour cent du salaire de base et de la prime de rendement annuelle), concession de télécommunications, avantages indirects flexibles, assurance médicale améliorée pour le membre de la haute direction et sa famille et utilisation d'une automobile louée.

Joe Natale – Vice-président à la direction et chef des services commerciaux

Paiements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2013	Démission ($)	Congédiement motivé ($)	Congédiement non motivé (18 mois) ($)	Retraite[1] ($)	Changement de contrôle ($)
Rémunération en espèces					
Salaire de base	–[2]	–	1 200 000	–	–
Prime de rendement annuelle	–	–	600 000[3]	–	–
Rémunération totale en espèces	–	–	1 800 000[4]	–	–
Incitatifs à moyen terme (UARHD)	–	–	485 261[5]	–	485 261[6]
Incitatifs à long terme					
Options	–	–	–[7]	–	–[6]
UAI[8]	–	–	–	–	6 238 013[6]
Total des incitatifs à long terme	–	–	–	–	6 238 013[6]
Avantages	–	–	102 499[9]	–	–
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	–	–	400 000	–	–
Total de la rémunération et des avantages payables	**–**	**–**	**2 787 760**	**–**	**6 723 274**

1) Tous les montants inscrits sont de néant étant donné que le membre de la haute direction n'avait pas droit à la retraite au 31 décembre 2013.
2) Le membre de la haute direction doit donner un préavis de trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut décider de mettre fin à son emploi avant l'expiration du délai de préavis, moyennant le paiement d'une partie de son salaire de base calculée en fonction du délai entre la date de départ anticipée décidée par TELUS et la fin du délai de préavis (200 000 $ dans l'hypothèse d'un délai de trois mois).
3) Indemnité correspondant à 50 pour cent du salaire de base en remplacement de la prime de rendement annuelle pour une période de 18 mois.
4) Payable dans les 30 jours de la cessation d'emploi.
5) En cas de congédiement non motivé, toutes les UARHD acquises et non acquises sont payables au membre de la haute direction dans les 60 jours de la cessation d'emploi, conformément aux modalités du plan.
6) Les options, les UARHD et les UAI non acquises peuvent, au gré du conseil, le devenir en cas de changement de contrôle. Si elles ne le sont pas, toutes ces options, UARHD et UAI émises avant le changement de contrôle ou les titres qui les remplacent seront immédiatement acquis au moment du congédiement non motivé du membre de la haute direction dans les deux ans du changement de contrôle. Les montants indiqués dans le tableau supposent que les incitatifs non acquis le deviennent au moment d'un changement de contrôle au 31 décembre 2013. Le montant inscrit au titre des options non acquises est de néant en date du 31 décembre 2013.
7) Le membre de la haute direction est en droit d'exercer toutes ses options acquises dans les 90 jours suivant sa cessation d'emploi. Il perd ses options non encore acquises à sa cessation d'emploi. Les options acquises ne sont pas incluses dans le tableau étant donné qu'elles peuvent être exercées en tout temps.
8) En cas de démission ou de congédiement motivé ou non motivé, toutes les UAI acquises, mais impayées, du membre de la haute direction demeurent payables, mais il perd toutes les UAI non acquises. En cas de départ à la retraite, toutes les UAI acquises et non acquises lui sont payables dans les 60 jours de son départ à la retraite, alors que le paiement des UAI conditionnelles au rendement a lieu à la date d'évaluation initiale.
9) Les avantages sont versés pendant 18 mois en cas de congédiement non motivé. Les avantages fournis sont les suivants : assurances santé et dentaire, reclassement externe, part de l'employeur de la cotisation au régime d'achat d'actions des employés (35 pour cent d'un maximum de 6 pour cent du salaire de base et de la prime de rendement annuelle), concession de télécommunications, avantages indirects flexibles, assurance médicale améliorée pour le membre de la haute direction et sa famille et utilisation d'une automobile louée.

Eros Spadotto – Vice-président à la direction, Stratégie de technologie et Exploitation

Paiements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2013	Démission ($)	Congédiement motivé ($)	Congédiement non motivé (18 mois) ($)	Retraite[1] ($)	Changement de contrôle ($)
Rémunération en espèces					
Salaire de base	–[2]	–	825 000	–	–
Prime de rendement annuelle	–	–	412 500[3]	–	–
Rémunération totale en espèces	–	–	1 237 500[4]	–	–
Incitatifs à moyen terme (UARHD)	–	–	306 775[5]	–	306 775[6]
Incitatifs à long terme					
Options	–	–	–[7]	–	–[6]
UAI[8]	–	–	–	–	4 424 418[6]
Total des incitatifs à long terme	–	–	–	–	4 424 418[6]
Avantages	–	–	90 687[9]	–	–
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	–	–	302 000	–	–
Total de la rémunération et des avantages payables	**–**	**–**	**1 936 962**	**–**	**4 731 193**

1) Tous les montants inscrits sont de néant étant donné que le membre de la haute direction n'avait pas droit à la retraite au 31 décembre 2013.
2) Le membre de la haute direction doit donner un préavis de trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut décider de mettre fin à son emploi avant l'expiration du délai de préavis, moyennant le paiement d'une partie de son salaire de base calculée en fonction du délai entre la date de départ anticipée décidée par TELUS et la fin du délai de préavis (137 500 $ dans l'hypothèse d'un délai de trois mois).
3) Indemnité correspondant à 50 pour cent du salaire de base en remplacement de la prime de rendement annuelle pour une période de 18 mois.
4) Payable dans les 30 jours de la cessation d'emploi.
5) En cas de congédiement non motivé, toutes les UARHD acquises et non acquises sont payables au membre de la haute direction dans les 60 jours de la cessation d'emploi, conformément aux modalités du plan.
6) Les options, les UARHD et les UAI non acquises peuvent, au gré du conseil, le devenir en cas de changement de contrôle. Si elles ne le sont pas, toutes ces options, UARHD et UAI émises avant le changement de contrôle ou les titres qui les remplacent seront immédiatement acquis au moment du congédiement non motivé du membre de la haute direction dans les deux ans du changement de contrôle. Les montants indiqués dans le tableau supposent que les incitatifs non acquis le deviennent au moment d'un changement de contrôle au 31 décembre 2013. Le montant inscrit au titre des options non acquises est de néant en date du 31 décembre 2013.
7) Le membre de la haute direction est en droit d'exercer toutes ses options acquises dans les 90 jours suivant sa cessation d'emploi. Il perd les options non encore acquises à sa cessation d'emploi. Les options acquises ne sont pas incluses dans le tableau étant donné qu'elles peuvent être exercées en tout temps.
8) En cas de démission ou de congédiement motivé ou non motivé, toutes les UAI acquises, mais impayées, du membre de la haute direction demeurent payables, mais il perd les UAI non acquises. En cas de départ à la retraite, toutes les UAI acquises et non acquises lui sont payables dans les 60 jours de son départ à la retraite, alors que le paiement des UAI conditionnelles au rendement a lieu à la date d'évaluation initiale.
9) Les avantages sont versés pendant 18 mois en cas de congédiement non motivé. Les avantages fournis sont les suivants : assurances santé et dentaire, reclassement externe, part de l'employeur de la cotisation au régime d'achat d'actions des employés (35 pour cent d'un maximum de 6 pour cent du salaire de base et de la prime de rendement annuelle), concession de télécommunications, avantages indirects flexibles, assurance médicale améliorée pour le membre de la haute direction et sa famille et utilisation d'une automobile louée.

Josh Blair – Vice-président à la direction, Ressources humaines et chef des affaires de l'entreprise

Paiements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2013	Démission ($)	Congédiement motivé ($)	Congédiement non motivé (18 mois) ($)	Retraite[1] ($)	Changement de contrôle ($)
Rémunération en espèces					
Salaire de base	–[2]	–	900 000	–	–
Prime de rendement annuelle	–	–	450 000[3]	–	–
Rémunération totale en espèces	–	–	1 350 000[4]	–	–
Incitatifs à moyen terme (UARHD)	–	–	288 714[5]	–	288 714[6]
Incitatifs à long terme					
Options	–	–	–[7]	–	–[6]
UAI[8]	–	–	–	–	4 050 995[6]
Total des incitatifs à long terme	–	–	–	–	4 050 995[6]
Avantages	–	–	90 577[9]	–	–
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	–	–	314 000	–	–
Total de la rémunération et des avantages payables	**–**	**–**	**2 043 291**	**–**	**4 339 709**

1) Tous les montants inscrits sont de néant étant donné que le membre de la haute direction n'avait pas droit à la retraite au 31 décembre 2013.
2) Le membre de la haute direction doit donner un préavis de trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut décider de mettre fin à son emploi avant l'expiration du délai de préavis, moyennant le paiement d'une partie de son salaire de base calculée en fonction du délai entre la date de départ anticipée décidée par TELUS et la fin du délai de préavis (150 000 $ dans l'hypothèse d'un délai de trois mois).
3) Indemnité correspondant à 50 pour cent du salaire de base en remplacement de la prime de rendement annuelle pour une période de 18 mois.
4) Payable dans les 30 jours de la cessation d'emploi.
5) En cas de congédiement non motivé, toutes les UARHD acquises et non acquises sont payables au membre de la haute direction dans les 60 jours de la cessation d'emploi, conformément aux modalités du plan.
6) Les options, les UARHD et les UAI non acquises peuvent, au gré du conseil, le devenir en cas de changement de contrôle. Si elles ne le sont pas, toutes ces options, UARHD et UAI émises avant le changement de contrôle ou les titres qui les remplacent seront immédiatement acquis au moment du congédiement non motivé du membre de la haute direction dans les deux ans du changement de contrôle. Les montants indiqués dans le tableau supposent que les incitatifs non acquis le deviennent au moment d'un changement de contrôle au 31 décembre 2013. Le montant inscrit au titre des options non acquises est de néant en date du 31 décembre 2013.
7) Le membre de la haute direction est en droit d'exercer toutes ses options acquises dans les 90 jours suivant sa cessation d'emploi. Il perd ses options non encore acquises à sa cessation d'emploi. Les options acquises ne sont pas incluses dans le tableau étant donné qu'elles peuvent être exercées en tout temps.
8) En cas de démission ou de congédiement motivé ou non motivé, toutes les UAI acquises, mais impayées, du membre de la haute direction demeurent payables, mais il perd toutes les UAI non acquises. En cas de départ à la retraite, toutes les UAI acquises et non acquises lui sont payables dans les 60 jours de son départ à la retraite, alors que le paiement des UAI conditionnelles au rendement a lieu à la date d'évaluation initiale.
9) Les avantages sont versés pendant 18 mois en cas de congédiement non motivé. Les avantages fournis sont les suivants : assurances santé et dentaire, reclassement externe, part de l'employeur de la cotisation au régime d'achat d'actions des employés (35 pour cent d'un maximum de 6 pour cent du salaire de base et de la prime de rendement annuelle), concession de télécommunications, avantages indirects flexibles, assurance médicale améliorée pour le membre de la haute direction et sa famille et utilisation d'une automobile louée.

Changement de contrôle

Le plan d'options de la direction, le plan d'unités d'actions incessibles et le plan d'unités d'actions liées au rendement contiennent des dispositions concernant un changement de contrôle qui s'appliquent à tous les membres de l'équipe TELUS, dont les membres de la haute direction visés. Une description détaillée de ces dispositions et de leurs effets figure à la page 96.

Les contrats de travail des membres de la haute direction visés, sauf le chef de la direction, ne contiennent aucune disposition concernant un changement de contrôle éventuel. Comme il est indiqué précédemment, le contrat de travail de M. Entwistle prévoit qu'en cas de changement de contrôle, au sens donné à ce terme dans le plan d'options de la direction, la totalité des options sur actions, des UARHD et des UAI non alors acquises et que détient M. Entwistle lui seront acquises immédiatement. En 2006, le conseil a approuvé cette disposition en s'appuyant sur la recommandation du comité de la rémunération. Le comité de la rémunération avait formulé sa recommandation en prenant en considération les pratiques dans le secteur que lui avait présentées le conseiller en rémunération consulté et avait conclu que la disposition était appropriée et conforme aux normes suivies dans le secteur pour les chefs de la direction.

Confidentialité et non-concurrence

Chaque contrat contient une interdiction de divulguer ou d'utiliser de façon inappropriée des renseignements confidentiels, ainsi qu'une clause de non-concurrence demeurant en vigueur un an suivant la date de cessation d'emploi.

Années de service ouvrant droit à pension supplémentaires

Les contrats conclus avec MM. Entwistle, Gossling, Natale, Blair et Spadotto prévoient qu'ils accumuleront deux années de service ouvrant droit à pension aux termes du RRC pour chaque année complète de service pour les périodes indiquées ci-après. Toutefois, nous n'accordons aucune année de service supplémentaire effective aux dirigeants, et si nous accordons des années supplémentaires ouvrant droit à pension, elles ne dépassent pas cinq ans. Les années de service supplémentaires ne peuvent pas être comptabilisées aux fins de l'admissibilité à une retraite anticipée non réduite et ne seraient pas utilisées pour d'autres éléments non reliés à la retraite qui pourraient dépendre des années de service. Comme il est indiqué à la page 86, la société a mis en œuvre un mécanisme afin de transférer les droits de MM. Blair et Spadotto de leur régime de retraite antérieur au régime de retraite agréé à prestations définies et au RRC. Leurs contrats de travail prévoient de tels engagements.

Membre de la haute direction désigné	Période d'emploi
Darren Entwistle	1er septembre 2006 au 1er septembre 2011
John Gossling	12 novembre 2012 au 12 novembre 2017
Joe Natale	1er septembre 2006 au 1er septembre 2011
Eros Spadotto	1er janvier 2008 au 1er janvier 2013
Josh Blair	1er janvier 2008 au 1er janvier 2013

Prêts aux administrateurs et aux dirigeants

Aucun administrateur ou dirigeant de la société, ni aucun candidat proposé à l'élection à un poste d'administrateur de la société, ni aucune personne ayant des liens avec ceux-ci, n'est ni n'a été endetté envers la société ou ses filiales depuis le 1er janvier 2006. Conformément à la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act*, entrée en vigueur le 30 juillet 2002, aucun nouveau prêt personnel n'a été accordé, et aucune disposition n'a été prise pour qu'un tel prêt soit accordé, à des administrateurs ou à des membres de la haute direction et aucun prêt personnel existant n'a été renouvelé ni modifié depuis le 30 juillet 2002.

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

La société compte divers plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres et d'autres plans de rémunération qui sont également liés au rendement des titres de capitaux propres mais qui ne correspondent pas à ceux qui sont définis par la Bourse de Toronto. Afin de simplifier les choses, la présente rubrique regroupe l'ensemble de ces plans et met en évidence leurs principales caractéristiques et leurs incidences au moyen de tableaux. De plus amples renseignements sur chacun des plans sont donnés à la suite de chaque tableau.

Survol des plans fondés sur des titres de capitaux propres de TELUS

Nom	Type de plan		Nouvelles attributions de titres de capitaux propres	Titres de TELUS nouvellement émis
	Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	Autre		
Plan d'options de la direction	X		Oui	Oui
Plan des administrateurs		X	Oui	Non
Plan d'unités d'actions liées au rendement		X	Oui	Non
Plan d'unités d'actions incessibles		X	Oui	Non
Plan incitatif à long terme pour filiales non canadiennes		X	Oui	Non

Le tableau suivant fait état de renseignements en date du 31 décembre 2013 sur les actions de la société pouvant être émises aux termes des plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de TELUS (au sens des règles de la Bourse de Toronto). Au 31 décembre 2013, la dilution découlant de l'ensemble des actions réservées aux fins d'émission à l'exercice des options représentait environ 8,11 pour cent de la totalité des actions en circulation.

Type de plan	Nombre de titres pouvant être émis à l'exercice des options en cours A	Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours ($) B	Nombre restant de titres réservés aux fins d'émission future (sauf les titres inclus dans la colonne A) C
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	Néant	s.o.	Néant
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres	8 101 853	23,03	41 858 120
Total	**8 101 853**	**–**	**41 858 120**

Plan d'options de la direction (plan d'options sur actions de la direction de TELUS)

Le plan d'options de la direction est le seul plan de rémunération fondé sur des capitaux propres de la société en vertu duquel TELUS continue d'accorder des options et selon lequel des options sur actions demeurent en cours. Depuis le 1er janvier 2001, toutes les attributions d'options visaient des actions sans droit de vote. Toutefois, à la date de prise d'effet de l'arrangement, soit le 4 février 2013, toutes les options en cours visant l'acquisition d'actions sans droit de vote ont été échangées, à raison de une option sur actions sans droit de vote pour une option sur actions ordinaires, contre des options sur actions ordinaires. Les attributions ultérieures d'options viseront donc des actions ordinaires.

Survol du plan d'options de la direction

Paramètre	Description
Participants	Employés admissibles (surtout des dirigeants, des directeurs principaux et des membres clés du personnel de direction), comme le décide le comité de la rémunération.
Durée	Durée maximale de 10 ans à compter de la date d'attribution. Récemment, des options ont été attribuées avec une durée de sept ans. La durée de l'option est automatiquement prolongée si l'option expire pendant une période d'interruption des opérations.
Expiration	À moins que le comité de la rémunération n'en décide autrement, les options expirent à la première des éventualités suivantes : ■ La démission du participant (pour un motif autre que la retraite ou l'incapacité), qu'elles soient acquises ou non ■ Quatre-vingt-dix jours après un congédiement non motivé, lorsqu'elles sont acquises ■ Le congédiement non motivé, lorsqu'elles ne sont pas acquises ■ Le congédiement motivé du participant, qu'elles soient acquises ou non ■ Douze mois après le décès du participant, dans le cas d'options acquises au décès ou dans les 12 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 l'incapacité).
Acquisition	Déterminée au moment de l'attribution. Depuis 2003, la plupart des attributions sont acquises en bloc dans les trois années suivant la date d'attribution.
Prix d'exercice	Avant novembre 2006 : ■ Cours moyen pondéré des actions sous-jacentes le dernier jour ouvrable précédant la date d'attribution. Après novembre 2006 : ■ Moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions sous-jacentes à la Bourse de Toronto (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) pendant les cinq jours de bourse précédant la date d'attribution.
Changement de contrôle	Oui. Se reporter à la page 96.
Cession	Non cessibles.
Restrictions en matière de propriété	■ Le nombre total d'actions pouvant être émises en faveur d'un participant donné au titre de ce plan, conjointement avec toutes les autres actions pouvant être émises à ce participant au titre de tous les plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de TELUS (selon la définition de la Bourse de Toronto), ne peut représenter plus de 5 % des actions émises et en circulation à la date d'attribution de l'option ■ Le nombre total d'actions émises aux initiés au cours de toute période de un an, aux termes de tous les autres plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (selon la définition de la Bourse de Toronto), ne peut dépasser 10 % des actions émises et en circulation ■ Le nombre total d'actions pouvant être émises aux initiés en tant que groupe aux termes de ce plan, avec les actions pouvant être émises aux initiés aux termes de tous les autres plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (selon la définition de la Bourse de Toronto), ne peut dépasser 10 % 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 12 mars	La société a actuellement 42 892 108 actions réservées aux fins d'émission à l'exercice d'autres options, représentant 6,91 % des actions émises et en circulation.
Options en cours au 12 mars	Options visant l'acquisition de 6 448 325 actions représentant 1,04 % des actions émises et en circulation.
Nombre d'options détenues par des dirigeants au 12 mars	Options visant 166 260 actions représentant 2,58 % du nombre total des options en cours attribuées au titre de ce plan.

Le plan d'options de la direction a été établi en 2005 à l'occasion de la séparation du plan d'options sur actions et de rémunération en actions initial de TELUS en deux régimes : le plan d'options de la direction et le plan des administrateurs (se reporter à la prochaine rubrique pour obtenir de plus amples renseignements). L'objectif du plan d'options de la direction est de renforcer la fidélisation des employés de direction clés, d'aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires et d'offrir une rémunération incitative fondée sur la valeur des actions de TELUS.

Autres caractéristiques

Le plan d'options de la direction contient deux méthodes différentes suivant lesquelles les options exercées peuvent être réglées en espèces plutôt qu'en actions, ce qui réduit le nombre d'actions devant être émises et la dilution pour les actionnaires. Ces deux différentes méthodes, mises en place à différents moments, s'appliquent à différents groupes d'options émises dans le cadre du plan d'options de la direction et contiennent des modalités différentes.

Dispositions relatives au règlement en actions

Dans le cas de certaines options désignées par la société à leur date d'attribution ou avant, la société peut choisir de faire échanger les options contre un droit du titulaire des options de recevoir des actions en règlement des options échangées. On obtient le nombre d'actions devant être émises en multipliant i) le nombre d'options exercées par ii) le résultat obtenu lorsque la différence entre le cours des actions sous-jacentes aux options au moment de l'exercice et le prix d'exercice est divisée par le cours des actions. Le cours à cette fin est le cours moyen à la Bourse de Toronto le dernier jour de bourse avant le jour de l'exercice. Les options ainsi échangées sont annulées, et le nombre d'actions déterminé par la différence entre le nombre d'options échangées et le nombre d'actions émises à l'occasion de cet échange est alors rajouté aux actions réservées aux fins du plan d'options de la direction.

Dispositions relatives au règlement en espèces

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

Changement de contrôle

Le plan d'options de la direction contient des dispositions en cas de changement de contrôle. L'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.

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.

Si le conseil ne prend aucune des mesures mentionnées précédemment, les mesures qui suivent s'appliqueront par défaut à l'occasion d'un changement de contrôle : i) en cas d'offre publique d'achat, toutes les options non acquises le deviendront afin de permettre à un participant de les exercer et

de déposer les actions reçues à leur exercice en réponse à l'offre publique d'achat, mais toute action qui n'est pas déposée en réponse à l'offre publique d'achat sera annulée et l'option connexe redeviendra une option non acquise; ou ii) dans tous les autres cas, les options non acquises le deviendront. En février 2013, le conseil a approuvé une modification apportée au plan d'options de la direction visant à éliminer cette clause. Ainsi, tel qu'il est décrit au paragraphe suivant, ces mesures s'appliqueront par défaut à l'occasion d'un changement de contrôle lorsque deux événements déclencheurs surviennent. La modification a été approuvée par la Bourse de Toronto et, conformément aux règles de la Bourse de Toronto, n'a pas nécessité l'approbation des actionnaires. Cette modification vise les attributions effectuées à compter du 13 février 2013.

Si le conseil n'avance pas la date d'acquisition des options non acquises ou des options de remplacement en cas de changement de contrôle, alors les options émises avant le changement de contrôle ou leurs titres de remplacement à tout participant i) qui est congédié sans motif valable ou ii) qui décède dans les deux années suivant le changement de contrôle alors qu'il est toujours un employé, seront immédiatement acquis et pourront dès lors être exercés i) pendant une période de 90 jours suivant la fin de l'emploi ou ii) pendant une période de 12 mois suivant le décès, selon le cas.

Procédure de modification

Sous réserve de toute approbation nécessaire de la part des actionnaires ou des organismes de réglementation, le conseil est autorisé à modifier le plan d'options de la direction ou à y mettre fin en tout temps, à la condition qu'une telle modification ne porte pas préjudice aux titulaires d'options existants. Le conseil peut, sans l'approbation des actionnaires, modifier l'acquisition de toute option, reporter la date d'expiration de toute option à une date qui n'est pas ultérieure à la date d'expiration initiale, ajouter des dispositions relatives à l'exercice sans paiement en espèces des options qui réduisent également la réserve d'actions en fonction du nombre d'actions sous-jacentes aux options exercées, faire toute modification aux fins de la conformité avec la loi des États-Unis intitulée *Jobs Creation Act 2004* et apporter toute modification non significative au plan d'options de la direction. L'approbation des actionnaires et, s'il y a lieu, des organismes de réglementation est nécessaire à l'égard de toute modification importante, y compris une augmentation du nombre d'actions réservées, une modification des critères d'admissibilité des participants qui pourrait occasionner une plus grande participation des initiés, l'apport d'une aide financière par la société, l'ajout de dispositions relatives à l'exercice sans paiement en espèces des options qui ne réduisent pas également la réserve d'actions en fonction du nombre d'actions sous-jacentes aux options exercées, l'ajout de toute disposition qui fait en sorte qu'un participant reçoit des actions sans que la société ne reçoive de contrepartie en espèces, toute modification importante du mode de calcul du prix d'exercice des options, tout ajout d'un droit autorisant une modification du prix de toute option en cours, tout ajout important aux types d'attributions offertes dans le cadre du plan, toute modification visant à reporter la date d'expiration d'une option au-delà de sa date d'expiration initiale ou toute modification visant à transférer des options autrement que par testament ou par l'effet des lois applicables. Conformément aux règles de la Bourse de Toronto, les modifications apportées à cette disposition relative à la procédure de modification nécessitent l'approbation des actionnaires.

Modifications apportées au plan d'options de la direction

Le 4 février 2013, soit à la date de prise d'effet de l'arrangement, le plan d'options de la direction a été modifié pour tenir compte de l'échange des actions sans droit de vote contre des actions. Par conséquent, toutes les options en cours visant l'achat d'actions sans droit de vote ont été échangées, à raison de une option sur actions sans droit de vote pour une option sur actions, contre des options sur actions. En février 2013, le conseil a également approuvé les modifications apportées aux dispositions visant un changement de contrôle du plan d'options de la direction qui prévoient la survenance de deux événements déclencheurs pour que s'appliquent les mesures par défaut à l'occasion d'un changement de contrôle. Se reporter à la description qui en est faite à la page 96. La Bourse de Toronto a approuvé les modifications qui précèdent apportées au plan d'options de la direction.

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

Le plan des administrateurs a été créé pour permettre aux administrateurs qui ne sont pas des employés de participer à la croissance et au développement de TELUS et pour aligner les intérêts des administrateurs avec ceux de nos actionnaires. Le plan des administrateurs prévoit qu'un administrateur peut choisir de recevoir sa provision annuelle d'administrateur et ses jetons de présence aux réunions en unités d'actions différées (UAD), en actions ou en espèces. Les UAD donnent aux administrateurs le droit de recevoir un nombre spécifique d'actions ou un paiement en espèces calculé en fonction de la valeur de ces actions.

Survol du plan des administrateurs

Paramètre	Description
Participants	Administrateurs non employés.
Durée	Les UAD n'ont pas de durée fixe.
Expiration	Les UAD sont évaluées et payées après qu'un administrateur cesse d'être administrateur pour une raison quelconque au moment de son choix conformément au plan des administrateurs.
Montant du paiement à l'exercice des UAD	Le nombre d'UAD multiplié par le cours des actions à ce moment-là.
Acquisition	Toutes les UAD sont acquises lorsqu'elles sont attribuées.
Changement de contrôle	Non.
Prix d'attribution	Lorsque des UAD sont attribuées, elles le sont en fonction du montant attribué à l'administrateur divisé par le cours moyen pondéré des actions le jour ouvrable qui précède la date d'attribution.
Cession	Non cessibles, sauf par voie de testament ou en vertu des lois sur la dévolution successorale.
UAD en cours au 12 mars	802 877 UAD.

Autres caractéristiques

Les UAD donnent droit au participant à un crédit d'UAD supplémentaires d'une valeur équivalant aux dividendes versés sur les actions. Si un participant choisit de recevoir des actions en paiement, l'administrateur du plan achète pour ce participant les actions sur le marché libre.

Procédure de modification

Sous réserve de l'approbation des organismes de réglementation, le conseil peut modifier le plan des administrateurs ou y mettre fin en tout temps, à la condition que la modification ne réduise pas les droits d'un participant acquis avant la modification ou la fin du plan. Le conseil peut ainsi modifier une condition relative aux UAD ou renoncer à une telle condition et apporter des modifications pour se conformer à la loi des États-Unis intitulée *Jobs Creation Act 2004*. Toutes les modifications apportées au plan des administrateurs doivent respecter les dispositions applicables prévues par la réglementation.

Modifications apportées au plan des administrateurs

Avec prise d'effet à la date de la réalisation de l'arrangement, soit le 4 février 2013, le conseil a approuvé les modifications apportées au plan des administrateurs pour tenir compte de l'échange d'actions sans droit de vote contre des actions. Tous les droits attribués aux termes du plan des administrateurs sont maintenant fondés sur le cours des actions ou payables en actions plutôt qu'en actions sans droit de vote.

Autres plans comportant des titres de capitaux propres

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

Plan d'unités d'actions liées au rendement

Le plan d'unités d'actions liées au rendement, comme il est indiqué à la page 69, 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, depuis le 4 février 2013.

Le plan d'unités d'actions liées au rendement, que l'on appelait auparavant le régime des droits à la valeur d'actions de la haute direction, a été créé en 2002 à l'intention des membres de l'équipe de la haute direction (EHD) et, en 2011, il a été étendu à certains hauts dirigeants désignés. L'objectif de ce plan est de lier une partie de la rémunération conditionnelle, tant à la réalisation des objectifs au titre du rendement qu'au rendement total des capitaux propres, et de fidéliser les membres de la haute direction.

Les participants peuvent choisir de recevoir des paiements aux termes du plan d'unités d'actions liées au rendement en espèces ou, depuis le 4 février 2013, en actions achetées sur le marché ou, sous réserve de l'obtention des approbations nécessaires de la société et des organismes de réglementation, en actions nouvellement émises.

Lorsque des dividendes sur les actions sont déclarés et versés pendant la durée d'une UARHD ou d'une UARD, son titulaire reçoit un crédit d'une valeur équivalant aux dividendes versés sur les actions qui est converti en UARHD ou en UARD additionnelles, selon le cas, et versé à son compte. Ces crédits équivalant aux dividendes ne sont acquis que lorsque les UARHD ou les UARD applicables sont acquises.

Survol du plan d'unités d'actions liées au rendement

Paramètre	Description
Participants	Membres de l'EHD approuvés par le comité de la rémunération. Depuis février 2011, les membres peuvent également comprendre un groupe élargi de directeurs principaux sous l'échelon de la haute direction, approuvé par le chef de la direction.
Acquisition	■ Acquises et payables en tranches annuelles égales sur une période d'environ trois ans, sous réserve de reports autorisés ■ Toutes les UARHD et les UARD sont acquises et payées avant la fin de la deuxième année suivant l'année de leur attribution.
Changement de contrôle	Oui. Se reporter ci-après.
Montant du paiement	Moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions à la Bourse de Toronto (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition.
Paiement/expiration	À moins que le comité de la rémunération (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 : ■ Soixante jours suivant la démission du participant (autre qu'en raison de la retraite ou d'une incapacité), dans le cas des UARHD et des UARD acquises; le participant perd toutes les UARHD et les UARD non acquises immédiatement en cas de démission ■ Congédiement motivé – le participant perd toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises immédiatement ■ Soixante jours suivant le congédiement non motivé du participant pour les UARHD et les UARD acquises et non acquises ■ Soixante jours suivant la retraite ou la cessation d'emploi en raison d'une incapacité pour toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises ■ Soixante jours suivant le décès du participant pour toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises ■ Dans les 30 jours de la date d'acquisition prévue.

Changement de contrôle

Le plan d'unités d'actions liées au rendement contient des dispositions relatives au changement de contrôle équivalant à celles applicables au plan d'options de la direction. En règle générale, ces dispositions prévoient qu'au moment d'un changement de contrôle, selon la définition donnée à cette expression dans ces plans, le conseil peut, à son appréciation, prendre certaines mesures, par exemple convertir les UARHD ou les UARD en cours en unités d'actions aux termes d'un plan semblable d'une société ouverte remplaçante, décréter l'acquisition de l'ensemble des UARHD ou des UARD non acquises ou verser une contrepartie en espèces ou sous une autre forme en échange de l'annulation des UARHD ou des UARD en cours. Si le conseil décide de ne prendre aucune des mesures qu'il est autorisé à prendre, à son appréciation, les UARHD ou les UARD en cours seront alors acquises de la manière établie pour chaque changement de contrôle défini. Cependant, dans le cas des UARHD et des UARD attribuées après le 13 février 2013, le plan a été modifié pour prévoir la survenance de deux événements déclencheurs pour que s'appliquent les mesures par défaut à l'occasion d'un changement de contrôle, mesures décrites pour le plan d'options de la direction à la page 96.

Modifications apportées au plan d'unités d'actions liées au rendement

Avec prise d'effet à la date de la réalisation de l'arrangement, le conseil a approuvé les modifications apportées au plan d'unités d'actions liées au rendement pour tenir compte de l'échange d'actions sans droit de vote contre des actions ordinaires et tenir compte d'autres modifications mineures d'ordre administratif. Depuis le 4 février 2013, tous les droits attribués aux termes du plan d'unités d'actions liées au rendement sont fondés sur le cours des actions ordinaires ou payables en actions ordinaires plutôt qu'en actions sans droit de vote.

En février 2013, tel qu'il est mentionné précédemment, le conseil a également approuvé les modifications apportées aux dispositions visant un changement de contrôle du plan d'unités d'actions liées au rendement pour prévoir la survenance de deux événements déclencheurs pour que s'appliquent les mesures par défaut à l'occasion d'un changement de contrôle décrites pour le plan d'options de la direction en cas de changement de contrôle à la page 96.

En novembre 2013, le conseil a approuvé des modifications mineures d'ordre administratif apportées au plan d'unités d'actions liées au rendement.

Plan d'unités d'actions incessibles

Le plan d'unités d'actions incessibles, tel qu'il est indiqué à la page 100, est un plan incitatif à long terme dans le cadre duquel sont attribuées des unités d'actions incessibles (UAI) qui, depuis le 4 février 2013, sont rattachées à la valeur des actions.

Le plan d'unités d'actions incessibles a pour objectif d'aligner les intérêts de la direction avec ceux des actionnaires, en prévoyant une rémunération incitative qui est fonction de la valeur des actions, et de fidéliser la direction. Cette stratégie offre aux participants l'occasion d'acquérir, au moyen des UAI, une participation accrue dans la société.

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

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

Survol du plan d'unités d'actions incessibles

Paramètre	Description
Participants	Membres de l'équipe de la haute direction et autres employés (surtout des directeurs principaux et des membres clés de la direction) approuvés par le comité de la rémunération.
Acquisition	Habituellement, acquises et payables la deuxième année suivant l'année d'attribution.
Changement de contrôle	Oui. Se reporter à la rubrique ci-après.
Montant du paiement	Acquisition en fonction du temps : moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions à la Bourse de Toronto (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition. Conditionnel au rendement : à 75 % pondéré en fonction du rendement total pour l'actionnaire par rapport au rendement total pour l'actionnaire d'un groupe de référence, comparativement à des prévisions triennales; à 25 % pondéré en fonction du total des connexions clients comparativement à des prévisions triennales.
Paiement/expiration	À moins que le comité de la rémunération n'en décide autrement, le paiement (ou la déchéance) a lieu à la première des éventualités suivantes : ■ Soixante jours suivant la démission du participant (autre qu'en raison de la retraite ou d'une incapacité), dans le cas des UAI acquises; le participant perd toutes les UAI non acquises immédiatement en cas de démission ■ Congédiement motivé du participant – le participant perd toutes les UAI acquises et non acquises immédiatement en cas d'un tel congédiement ■ Congédiement non motivé du participant – toutes les UAI acquises sont payées dans les 60 jours suivant le congédiement 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 pour toutes les UAI acquises et non acquises; pour les UAI conditionnelles au rendement, le paiement a lieu à la date d'évaluation initiale ■ Soixante jours suivant le décès du participant pour toutes les UAI acquises et non acquises; le ratio de paiement est réputé être 100 % pour les UAI conditionnelles au rendement ■ Dans les 30 jours de la date d'acquisition prévue.

Changement de contrôle

Le plan d'unités d'actions incessibles contient des dispositions relatives au changement de contrôle équivalant à celles qui font partie du plan d'options de la direction et du plan d'unités d'actions liées au rendement. Pour obtenir plus de détails, se reporter à la description de ces dispositions relatives au plan d'options de la direction en cas de changement de contrôle à la page 96.

Modifications apportées au plan d'unités d'actions incessibles

Avec prise d'effet à la date de la réalisation de l'arrangement, le conseil a approuvé les modifications apportées au plan d'unités d'actions incessibles pour tenir compte de l'échange d'actions sans droit de vote contre des actions ordinaires et apporter d'autres modifications mineures d'ordre administratif. Depuis le 4 février 2013, tous les droits attribués aux termes du plan d'unités d'actions incessibles sont fondés sur le cours des actions ordinaires ou payables en actions ordinaires plutôt qu'en actions sans droit de vote.

En février 2013, le conseil a également approuvé les modifications apportées aux dispositions visant un changement de contrôle du plan d'unités d'actions incessibles pour prévoir la survenance de deux événements déclencheurs pour que s'appliquent les mesures par défaut à l'occasion d'un changement de contrôle. Se reporter à la page 96.

En novembre 2013, le conseil a approuvé des modifications apportées au plan d'unités d'actions incessibles afin de permettre des attributions d'UAI conditionnelles au rendement aux membres de l'EHD lorsque le versement de l'attribution est lié aux critères de rendement approuvé par le conseil (dans le cas du chef de la direction) ou le comité de la rémunération (dans le cas des autres membres de l'EHD). Le conseil a aussi approuvé des dispositions de récupération pour nos vice-présidents à la direction et des modifications d'ordre administratif mineures apportées au plan.

Plan incitatif à long terme des filiales non canadiennes

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

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

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

Survol du plan ILT

Paramètre	Description
Participants	Membres de l'équipe de la haute direction et autres employés (surtout des directeurs principaux et des membres clés de la direction) de filiales non canadiennes qui ne résident pas au Canada (aux fins de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada)), approuvés par le chef de la direction.
Acquisition	Habituellement, acquises et payables la deuxième année suivant l'année d'attribution.
Changement de contrôle	Oui. Se reporter à la rubrique ci-après.
Montant du paiement	Moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions à la Bourse de Toronto (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition.
Paiement/expiration	À moins que le comité de la rémunération n'en décide autrement, le paiement (ou la déchéance) a lieu à la première des éventualités suivantes : ■ Congédiement (motivé ou non motivé) et départ à la retraite du participant – le participant perd toutes les UAILT non acquises immédiatement en cas d'un tel congédiement; les UAILT acquises demeurent payables conformément à leur calendrier d'acquisition (dans les 30 jours de la date d'acquisition prévue) ■ Soixante jours suivant la cessation d'emploi en raison d'une incapacité pour toutes les UAILT acquises et non acquises ■ Soixante jours suivant le décès du participant pour toutes les UAILT acquises et non acquises ■ Dans les 30 jours de la date d'acquisition prévue.

Changement de contrôle

Le plan ILT contient des dispositions relatives au changement de contrôle équivalant à celles qui font partie du plan d'options de la direction, du plan d'unités d'actions incessibles et du plan d'unités d'actions liées au rendement. Dans le cas d'UAILT attribuées après le 26 février 2013, le plan ILT a été modifié pour prévoir la survenance de deux événements déclencheurs pour que s'appliquent les mesures par défaut à l'occasion d'un changement de contrôle décrites pour le plan d'options de la direction en cas de changement de contrôle à la page 96.

Renseignements supplémentaires

Personnes intéressées dans des opérations importantes

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

Renseignements complémentaires

Des renseignements financiers complémentaires sont donnés dans la notice annuelle de TELUS et les états financiers consolidés audités de la société pour l'exercice clos le 31 décembre 2013, ainsi que dans le rapport de gestion connexe. Il est possible d'obtenir un exemplaire de ces documents en s'adressant à la secrétaire générale de TELUS au 5 – 3777 Kingsway, Burnaby (Colombie-Britannique) V5H 3Z7. Tous les documents publics de TELUS sont déposés aux adresses **sedar.com** et **sec.gov**. À moins d'indication à l'effet contraire, les renseignements figurant dans la présente circulaire sont donnés en date du 12 mars 2014.

Appendice A : Mandat du conseil d'administration

1. Introduction

Le conseil est chargé de l'administration de la société et de la supervision de la gestion des activités commerciales et des affaires internes de la société. Le conseil peut s'acquitter de ses responsabilités en déléguant certaines fonctions à ses comités et à la direction. Les fonctions particulières déléguées à chaque comité sont indiquées dans le mandat de ces comités.

2. Cas de délégation interdite

2.1 Le conseil ne peut déléguer les questions suivantes aux comités :

a) la destitution d'un administrateur ou le pourvoi de postes vacants au conseil ou à ses comités
b) l'émission de titres, sauf selon les modalités établies par les administrateurs
c) la déclaration de dividendes
d) l'achat, le rachat ou toute autre forme d'acquisition d'actions émises par la société, sauf selon les modalités établies par les administrateurs
e) la nomination ou la destitution du président ou du chef de la direction
f) la création d'un comité du conseil et l'établissement de son mandat, ainsi que la modification du mandat d'un comité existant
g) l'adoption, la modification ou l'abrogation des documents constitutifs de la société
h) toute autre question qui, selon le droit des sociétés ou aux termes des lois sur les valeurs mobilières applicables, doit être décidée par le conseil plénier.

3. Conseil d'administration

3.1 Composition

a) Le nombre des administrateurs devant être élus à une assemblée des actionnaires est d'au moins 10 et d'au plus 16, y compris le président du conseil, dont la majorité est constituée d'administrateurs indépendants.
b) Sous réserve d'une décision des actionnaires, des exigences des lois applicables, des documents constitutifs de la société et des règles de toute bourse à la cote de laquelle les actions de la société sont inscrites, le chef de la direction est membre du conseil.
c) Le président du conseil doit être un administrateur indépendant. S'il n'est pas souhaitable qu'il en soit ainsi compte tenu du contexte, un administrateur principal indépendant doit être nommé.

3.2 Réunions

a) Le conseil tient au moins une réunion par trimestre et, en comptant cette réunion trimestrielle, au moins cinq réunions par année. Quelques-unes des réunions du conseil devraient avoir lieu ailleurs qu'à Vancouver.
b) Le président du conseil, avec l'aide de l'administrateur principal (s'il y en a un), du chef de la direction et du secrétaire général, sont responsables de l'ordre du jour de chaque réunion du conseil.
c) Le conseil encourage les membres de la direction à assister aux réunions du conseil, lorsqu'il y a lieu, en vue d'obtenir des données supplémentaires sur les points qui font l'objet des délibérations du conseil.
d) Le conseil devrait tenir une séance à huis clos en l'absence de la direction, et notamment des administrateurs membres de la direction, à chacune de ses réunions.
e) Le quorum nécessaire aux délibérations des administrateurs peut être établi, par les administrateurs eux-mêmes, à un nombre qui n'est pas inférieur à 50 pour cent des administrateurs en fonction; s'il n'est pas ainsi établi, le quorum est réputé être formé de la majorité des administrateurs en fonction.
f) Dans la mesure du possible, les documents du conseil sont fournis en format électronique.

3.3 Élection ou nomination des administrateurs

Le conseil donne suite à la recommandation du comité de la gouvernance et :

a) approuve la liste des candidats au poste d'administrateur proposée par la direction pour l'élection aux assemblées générales annuelles de la société
b) approuve les candidats proposés pour combler les vacances occasionnelles au conseil
c) détermine le nombre des administrateurs que les documents constitutifs de la société permettent.

3.4 Rémunération et actionnariat obligatoire

L'Annexe I – Critères de rémunération et d'actionnariat pour les administrateurs indique les montants actuels de la rémunération des administrateurs et les avoirs en actions qu'ils doivent détenir.

3.5 Comités du conseil

Le conseil dispose des comités suivants et, après évaluation de la recommandation du comité de la gouvernance, approuve ou modifie leur mandat :

a) comité d'audit – Annexe E
b) comité de la gouvernance d'entreprise – Annexe F
c) comité des ressources humaines et de la rémunération – Annexe G
d) comité de retraite – Annexe H

Le conseil peut créer un nouveau comité permanent ou spécial. Au moins la majorité des membres d'un nouveau comité permanent ou spécial seront des administrateurs indépendants.

Chaque comité rend compte au conseil de ses réunions, et chaque membre du conseil a accès aux procès-verbaux des réunions d'un comité, peu importe qu'il soit ou non un membre du comité en question. Se reporter à l'Annexe D – Mandat des comités du conseil d'administration.

4. Sélection des membres de la direction

4.1. Conformément aux documents constitutifs de la société, le conseil nomme et remplace le chef de la direction de la société et, après évaluation de la recommandation du comité des ressources humaines et de la rémunération, approuve la rémunération du chef de la direction.

4.2 Après examen de l'avis du chef de la direction et de la recommandation du comité des ressources humaines et de la rémunération, le conseil approuve la nomination de tous les membres de l'équipe de la haute direction.

4.3 Le conseil est chargé de s'assurer de l'intégrité du chef de la direction et des autres membres de la haute direction de la société.

4.4 Le conseil est chargé de superviser la planification de la relève.

5. Détermination des stratégies

Le conseil :

5.1 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

5.2 évalue et contrôle les ressources requises en vue de mettre en œuvre le plan stratégique de la société

5.3 surveille et examine les faits nouveaux pouvant avoir une incidence sur le plan stratégique de la société

5.4 évalue et, au besoin, améliore l'efficacité du processus de planification stratégique

5.5 surveille et, au besoin, améliore l'exécution du plan stratégique par la direction et surveille le rendement de la société par rapport à ses objectifs.

6. Opérations importantes

6.1 À moins d'avoir délégué cette responsabilité à la direction et aux comités du conseil, le conseil examine et approuve toutes les opérations et tous les placements importants.

7. Communication de l'information au public

Le conseil est chargé de ce qui suit :

7.1 s'assurer que les résultats financiers de la société sont communiqués régulièrement, en temps utile et de façon adéquate aux actionnaires, aux autres porteurs de titres et aux organismes de réglementation

7.2 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

7.3 s'assurer que des politiques et des procédures adéquates sont en place pour garantir la communication en temps utile de tous les autres faits nouveaux ayant une incidence importante sur la société

7.4 rendre compte tous les ans aux actionnaires de sa gestion au cours de l'année précédente

7.5 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

7.6 prévoir des mesures qui favorisent la participation des actionnaires et la réception de leurs commentaires.

8. Gestion et surveillance des risques

8.1 Le conseil est chargé de dépister en temps utile les risques importants auxquels est exposée la société et de mettre en œuvre des systèmes et des processus adéquats pour les dépister, les surveiller et les gérer. Pour s'acquitter de cette fonction, le conseil passe en revue et évalue chaque année :

a) le programme de gestion des risques de la société, y compris sa tolérance au risque et l'évaluation intégrée du risque d'entreprise
b) la qualité et le caractère adéquat de l'information liée au risque fournie par la direction au conseil, afin de veiller à ce que le conseil (directement ou par l'intermédiaire de ses comités) soit mis au courant en temps utile des risques importants auxquels la société est exposée et dispose de suffisamment d'information et de connaissances 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 veiller à ce que les attributions de surveillance des risques soient coordonnées et adéquatement exercées par ces organismes et afin de veiller à 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 qui sont spécifiquement affectés à l'examen du conseil.

8.3 Le conseil est également chargé de s'assurer 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.

10.2 Le conseil fait de son mieux pour que tous les documents et registres de l'entreprise soient dressés, approuvés et tenus de façon adéquate.

11. Évaluation

Le conseil évalue tous les ans l'efficacité du conseil plénier, de chacun des administrateurs, des comités, de l'administrateur principal (s'il y en a un) et du président du conseil. Se reporter à l'Annexe L – Processus d'évaluation du conseil d'administration et des administrateurs.

Les mentions d'annexes dans l'appendice A de la présente circulaire d'information se rapportent au *Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS*, qui peut être consulté à l'adresse **telus.com/governance**.

Appendice B : Mandat du président dirigeant du conseil, de l'administrateur principal et du président et chef de la direction

1. Responsabilités du président dirigeant du conseil

1.1 Introduction

Le président dirigeant du conseil d'administration est élu par le conseil. Il est chargé des fonctions relevant du conseil et de la direction décrites ci-après.

1.2 Fonctions relevant du conseil

Le président dirigeant du conseil est chargé de ce qui suit :

a) avec l'aide de l'administrateur principal, favoriser le bon fonctionnement et la bonne gestion du conseil et le diriger efficacement
b) avec l'aide de l'administrateur principal, prendre des mesures afin que le conseil ait une bonne compréhension des responsabilités qui lui incombent et des différences qu'elles présentent par rapport à celles qui incombent à la direction
c) avec l'aide de l'administrateur principal et du comité de la gouvernance d'entreprise (le comité de la gouvernance), superviser les responsabilités et les fonctions déléguées aux comités
d) établir des procédures en vue de régir la conduite efficace et efficiente des affaires du conseil
e) présider les réunions du conseil et, sauf si le conseil en convient autrement, les assemblées des actionnaires et s'assurer qu'elles se déroulent d'une façon adéquate et efficace
f) établir l'ordre du jour des réunions du conseil après avoir tenu compte des commentaires de l'administrateur principal et du président et chef de la direction
g) tenir le conseil au courant en temps opportun et en toute franchise des événements importants et fournir au conseil suffisamment de renseignements pour permettre à celui-ci de s'acquitter de ses fonctions
h) à la demande du comité de la gouvernance, fournir de l'aide en vue du recrutement de nouveaux membres du conseil
i) être responsable de l'évaluation du rendement du président et chef de la direction et présenter des recommandations au comité des ressources humaines et de la rémunération et, par la suite, au conseil
j) participer aux réunions des comités, au besoin, à titre de membre d'office
k) communiquer au président et chef de la direction (et aux autres membres de la direction, au besoin) toute question soulevée par le conseil, les actionnaires et les autres parties intéressées qui requière l'attention de la direction
l) faciliter les interactions entre les membres du conseil et les personnes-clés au sein de la direction, s'il y a lieu
m) soutenir les efforts du conseil visant à nouer un dialogue avec les actionnaires et obtenir leurs commentaires
n) apporter son soutien au comité de la gouvernance pour l'élaboration du plan de relève visant le président du conseil.

1.3 Fonctions relevant de la direction

Le président dirigeant du conseil est chargé de ce qui suit :

a) superviser les activités de la société dont le président et chef de la direction est responsable, notamment les budgets, le financement et les plans stratégiques ainsi que leur mise en œuvre
b) avec l'aide du président et chef de la direction, veiller à l'élaboration et à l'évolution continues de la stratégie de la société
c) soutenir le président et chef de la direction pour la mise en œuvre des stratégies concernant les relations avec les investisseurs, les actionnaires, les gouvernements, les collectivités et les autres parties intéressées
d) aider le président et chef de la direction à s'acquitter d'activités importantes liées à l'expansion de l'entreprise
e) élaborer un plan de relève visant le président et chef de la direction en vue de son examen par le comité des ressources humaines et de la rémunération et le conseil
f) passer en revue les plans de relève visant les membres de la direction élaborés par le président et chef de la direction en vue de leur examen par le comité des ressources humaines et de la rémunération et le conseil
g) soutenir le président et chef de la direction dans ses activités de promotion de l'industrie.

2. Responsabilités de l'administrateur principal

2.1 Introduction

L'administrateur principal est un administrateur indépendant nommé par les administrateurs indépendants du conseil en vue d'aider celui-ci à s'acquitter de ses fonctions adéquatement et efficacement dans les cas où le président du conseil n'est pas un administrateur indépendant. L'administrateur principal a pour principale responsabilité d'aider le conseil à faire preuve d'un jugement indépendant dans le cadre de ses fonctions.

2.2 Responsabilités

L'administrateur principal est notamment chargé de ce qui suit :

a) prendre des initiatives afin de s'assurer que le conseil peut fonctionner de façon indépendante de la direction et des autres administrateurs non indépendants, au besoin
b) prendre des initiatives pour que le conseil fonctionne efficacement en présence du président dirigeant du conseil
c) avec l'aide du président dirigeant du conseil, s'assurer que le conseil comprend les différences entre ses responsabilités et celles qui incombent à la direction
d) avec l'aide du président dirigeant du conseil et du comité de la gouvernance, superviser les responsabilités et les fonctions déléguées aux comités
e) apporter son concours au président dirigeant du conseil quant aux questions devant être mises à l'ordre du jour des réunions du conseil
f) présider les réunions à huis clos des administrateurs indépendants tenues au cours de toute réunion du conseil
g) établir l'ordre du jour des réunions à huis clos des administrateurs indépendants et chapeauter l'élaboration des documents destinés à de telles réunions
h) informer, s'il y a lieu, le président dirigeant du conseil de toute question soulevée au cours d'une réunion à huis clos des administrateurs indépendants qui requière l'attention du président dirigeant du conseil, du président et chef de la direction ou de la direction
i) consulter et rencontrer les administrateurs indépendants, au gré de l'une ou l'autre des parties et en présence du président dirigeant du conseil ou non, et agir à titre de représentant de ces administrateurs, au besoin, dans toute discussion avec la direction concernant des questions de gouvernance ou toute autre question pouvant être soulevée
j) être responsable de l'évaluation du président dirigeant du conseil faite par le conseil et présenter des recommandations au comité des ressources humaines et de la rémunération et au comité de la gouvernance
k) fournir de l'aide au comité de la gouvernance en vue du recrutement de nouveaux administrateurs
l) être responsable de l'évaluation du conseil, de ses comités et de ses membres, avec le concours du président dirigeant du conseil, et présenter des recommandations au comité de la gouvernance et au conseil
m) agir à titre de remplaçant du président dirigeant du conseil en ce qui a trait aux fonctions relevant du conseil.

3. Responsabilités du président et chef de la direction

3.1 Introduction

Le président et chef de la direction relève du président dirigeant du conseil et est chargé des responsabilités relevant de la direction décrites ci-après.

3.2 Responsabilités

Le président et chef de la direction est notamment chargé des responsabilités-clés suivantes :

a) avec l'aide du président dirigeant du conseil, veiller à l'élaboration et à l'évolution continues de la stratégie de la société et voir à sa mise en œuvre
b) élaborer des plans d'affaires et des budgets annuels qui contribuent au plan d'affaires et à la stratégie à long terme de la société
c) instaurer une culture d'entreprise axée sur le client qui fait la promotion de pratiques éthiques et encourage une intégrité individuelle conforme aux valeurs de la société
d) élaborer et mettre en œuvre des politiques relatives à l'exploitation qui servent de balises à la société en ce qui a trait aux limites prescrites par les lois et la réglementation applicables et la stratégie globale approuvée par le conseil

e) apporter son soutien au président dirigeant du conseil et au comité des ressources humaines et de la rémunération en ce qui a trait au plan de relève visant le président et chef de la direction, tout en étant responsable des plans de relève à tous les autres échelons de direction

f) avec l'aide du président dirigeant du conseil, mettre en œuvre les stratégies concernant les relations avec les investisseurs, les actionnaires, les gouvernements, les collectivités et les autres parties intéressées

g) être responsable d'activités liées à l'expansion de l'entreprise en vue de faire progresser la stratégie de la société

h) être responsable d'activités de promotion de l'industrie.

Parce que l'information compte pour vous,
vous donner ce qu'il vous faut compte pour nous.

Chez TELUS, nous exploitons la puissance d'Internet pour apporter aux Canadiens les meilleures solutions au foyer, au travail et pendant leurs déplacements. Voilà pourquoi nous consacrons beaucoup de temps et de ressources au développement de nos sites Web afin que vous y trouviez ce que vous cherchez lorsque vous en avez besoin.

Recevez les dernières nouvelles intéressant les investisseurs de TELUS et abonnez-vous aux avis par courriel en visitant **telus.com/investors.**

- Documents sur l'assemblée annuelle des actionnaires et la sollicitation de procurations — **telus.com/agm**
- Rapport annuel de TELUS — **telus.com/rapportannuel**
- Régime de réinvestissement des dividendes et d'achat d'actions — **telus.com/drisp**
- Abonnement à la livraison électronique des documents destinés aux actionnaires — **telus.com/electronicdelivery**
- Derniers documents financiers trimestriels — **telus.com/quarterly**
- Adresse permettant aux actionnaires de communiquer avec le conseil — **conseil@telus.com**

TELUS
Le futur est simple[MD]

TELUS Corporation
555 Robson Street, Vancouver (Colombie-Britannique), Canada V6B 3K9
téléphone 604-697-8044 **télécopieur** 604-432-9681 **telus.com**

facebook.com/telus
@telus
youtube.com/telus
Instagram.com/telus
Linkedin.com/company/telus

Imprimé au Canada. Veuillez recycler.

MIXTE
Papier issu de sources responsables
FSC® C002321