

CIRCULAIRE D'INFORMATION 2026



**Un leadership
inspiré,
le courage
d'innover.**



À propos de TELUS

TELUS est une société spécialisée en technologies des communications et un chef de file mondial œuvrant dans plus de 45 pays avec des produits d'exploitation annuels de plus de 20 milliards de dollars et plus de 21 millions de connexions clients à ses services à large bande de pointe pour les consommateurs, les entreprises et le secteur public. Déterminée à tirer parti de sa technologie pour générer des retombées sociales remarquables, TELUS est animée par la passion d'accorder la priorité aux clients et aux collectivités, établissant de nouvelles normes mondiales en matière d'excellence du service à la clientèle et de socio-capitalisme.

TELUS Santé améliore plus de 161 millions de vies dans 200 pays grâce à des technologies novatrices en médecine préventive et en mieux-être. TELUS Agriculture & Biens de consommation tire profit des technologies numériques et de l'analyse des données pour optimiser la connexion entre les producteurs et les consommateurs.

TELUS Numérique se spécialise dans la création de valeur pour les clients mondiaux grâce à son offre d'expériences numériques et de transformations numériques axées sur l'avenir.

Guidée par la philosophie « Nous donnons où nous vivons », TELUS investit de façon continue dans des initiatives qui soutiennent l'éducation, la santé et le mieux-être communautaire. Le programme de bourses d'études TELUS lancé en 2023 visant à rendre l'éducation postsecondaire accessible aux jeunes du pays qui souhaitent poursuivre leurs études a permis de distribuer plus de 6 millions de dollars en bourses à 2 000 étudiants à ce jour. Depuis 2000, TELUS et ses membres de l'équipe, actuels et retraités, ont versé 1,85 milliard de dollars en argent, en contributions en nature, en temps et en programmes, ce qui comprend 2,5 millions de jours de bénévolat, et ce qui a valu à l'entreprise d'être désignée comme la plus généreuse au monde.

Reconnaissance territoriale

L'équipe TELUS reconnaît que son travail touche de nombreux territoires et régions visés par des traités et elle est reconnaissante envers les gardiens du savoir traditionnel et les aînés qui sont avec nous aujourd'hui, ceux qui nous ont précédés et les jeunes qui nous inspirent. Comme l'ont recommandé les 94 appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation (CVR), en tant qu'acte de réconciliation, nous reconnaissons les territoires ainsi que les avantages qu'ils offrent à tous, et nous exprimons nos remerciements envers ceux qui ont un lien ancestral avec les territoires non cédés où nous habitons, où nous travaillons ou que nous visitons.

À moins d'indication contraire, tous les renseignements financiers sont indiqués en dollars canadiens. © 2026 TELUS Corporation. Tous droits réservés. Les symboles ^{MC} et ^{MD} indiquent les marques de commerce appartenant à TELUS Corporation ou à ses filiales utilisées sous licence. Les autres marques de commerce appartiennent à leurs propriétaires respectifs.

Bienvenue à notre assemblée des actionnaires

Au nom du conseil d'administration de TELUS Corporation, je suis heureux de vous inviter à vous joindre à nous à l'occasion de notre assemblée annuelle des actionnaires, qui aura lieu le 8 mai 2026 à 8 h 30 (heure du Pacifique).

Cette année marque un tournant historique pour notre société. Après 26 années de leadership exceptionnel, Darren Entwistle prendra sa retraite à la fin juin et Victor Dodig entamera son mandat de chef de la direction le 1^{er} juillet 2026. Darren laisse derrière lui un héritage sans égal de création de valeur pour TELUS, une culture exemplaire qui accorde la priorité aux clients et un engagement envers le socio-capitalisme reconnu mondialement. En parallèle avec la cessation de ses fonctions à titre de chef de la direction, Darren quittera ses fonctions au sein du conseil de TELUS le 30 juin 2026. À ce moment, en reconnaissance de son leadership transformationnel au sein de TELUS, il recevra le titre de chef de la direction émérite. Darren agira également à titre de conseiller de Victor jusqu'en avril 2027 pour assurer un transfert sans heurts.

Au nom du conseil de TELUS, je souhaite exprimer notre plus profonde gratitude à Darren pour tout ce qu'il a fait pour notre société, ses actionnaires, ses clients et ses employés pendant son mandat de plus d'un quart de siècle à titre de chef de la direction.

La nomination par le conseil de Victor à titre de prochain chef de la direction est le fruit d'un processus exhaustif de planification de la relève du chef de la direction. Victor siège au conseil de TELUS depuis 2022 et a une profonde compréhension de notre stratégie et de notre culture. Il est un dirigeant qui a fait ses preuves et qui se fait le champion de l'innovation numérique et de l'orientation-client, ayant été président et chef de la direction de la Banque Canadienne Impériale de Commerce (CIBC) de 2014 à 2025. Nous sommes ravis d'accueillir Victor au sein de l'équipe de direction de TELUS.

La circulaire d'information 2026 présente les questions à l'ordre du jour et nos recommandations de vote. Elle comprend les profils de nos candidats au poste d'administrateur, des faits saillants sur nos pratiques de gouvernance d'entreprise et des détails sur la planification de la relève. Nous y décrivons également notre approche en matière de rémunération de la haute direction et comment elle consolide notre leadership mondial en matière de création de valeur à long terme pour les actionnaires.

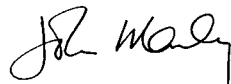
Comme toujours, nous tenons à vous rappeler que votre vote est important. Nous vous encourageons à exercer votre droit de vote à l'égard de toutes les questions et nous offrons différents moyens pour rendre le processus plus convivial.

À l'assemblée annuelle des actionnaires de cette année, nous mettrons une fois de plus à profit notre technologie pour permettre aux actionnaires et aux invités d'assister à notre assemblée de façon virtuelle au moyen d'une webdiffusion en direct. Ce format permet à tous nos actionnaires de participer de manière égale à l'assemblée, peu importe leur emplacement géographique, tout en évitant les frais et impacts environnementaux liés à leur déplacement.

Nous vous invitons à en apprendre davantage sur nos résultats opérationnels et financiers, nos réalisations et nos aspirations aux adresses telus.com/rapportannuel et telus.com/durabilite.

Nous souhaitons remercier tous nos actionnaires pour l'appui qu'ils continuent de nous témoigner dans nos efforts pour créer un futur meilleur.

Cordialement,



John P. Manley
Président du conseil

Table des matières

2	Sommaire
8	Avis de convocation à l'assemblée générale annuelle des actionnaires
9	À propos de l'assemblée et de notre conseil
9	Renseignements sur le vote
15	Renseignements supplémentaires
17	Ordre du jour de l'assemblée
21	À propos des candidats au poste d'administrateur
38	Rémunération des administrateurs
42	Gouvernance
64	Rapports des comités
64	Audit
66	Gouvernance
67	Personnes, culture et rémunération
70	Rémunération de la haute direction chez TELUS
71	Rapport à l'intention des actionnaires
80	Analyse de la rémunération
117	Survol de la rémunération de la haute direction
125	Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de TELUS
134	Appendice A : Mandat du conseil d'administration
136	Appendice B : Rapprochement d'une mesure non conforme aux PCGR

Sommaire

Survol de l'assemblée




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










Questions soumises au vote par les actionnaires



	Recommandation de vote du conseil	Pour obtenir de plus amples renseignements
Élection des administrateurs	✓ POUR chaque candidat proposé	Se reporter aux pages 17 et 18
Nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeurs	✓ POUR	Se reporter aux pages 18 et 19
Approbation de l'approche en matière de rémunération de la haute direction	✓ POUR	Se reporter aux pages 19 et 20
Approbation d'une augmentation de la réserve d'actions dans le cadre du plan d'unités d'actions incessibles (plan UAI)	✓ POUR	Se reporter à la page 20

Nos candidats au poste d'administrateur

Il vous sera demandé de voter à l'égard de nos candidats au poste d'administrateur présentés ci-après. Leurs notes biographiques contenant plus de détails commencent à la page 22. Tous nos candidats ont de l'expérience en haute direction et en leadership stratégique. De plus, comme il est indiqué ci-après, chacun de nos candidats apporte des compétences et une expertise particulières. À l'élection de ces candidats, nous croyons que le conseil possédera les diverses qualités, compétences et expertises pertinentes pour notre entreprise et qui permettront au conseil de remplir son mandat.

Nom et région Indépendant ✓	Âge	Administrateur depuis	Fonctions principales	Comité(s)	Participation aux réunions du conseil et des comités	Autres conseils de sociétés ouvertes	Expertise ¹
 Raymond T. Chan ✓ Alberta	70	2013	Administrateur de sociétés	CG, PCR	100 %	–	Expansion de l'entreprise Responsabilité sociale de l'entreprise Finance et comptabilité Gouvernance Gestion des ressources humaines (RH)/rémunération de la haute direction
 Hazel Claxton ✓ Ontario	65	2021	Administratrice de sociétés	CA, PCR	100 %	2	Finance et comptabilité Gouvernance Gestion des RH/rémunération de la haute direction Technologie de l'information (TI) et gestion de l'information Gestion des risques
 Lisa de Wilde ✓ Ontario	69	2015	Professeure à la Schulich School of Business de l'Université York	CG (présidente), PCR	100 %	–	Responsabilité sociale de l'entreprise Gouvernance Affaires réglementaires/ gouvernementales Gestion des RH/rémunération de la haute direction Connaissances et expérience concernant le secteur

Nom et région Indépendant ✓	Âge	Administrateur depuis	Fonctions principales	Comité(s)	Participation aux réunions du conseil et des comités	Autres conseils de sociétés ouvertes	Expertise ¹
 Victor Dodig Ontario	60	2022	Chef de la direction désigné, TELUS Corporation Conseiller spécial de la Banque Canadienne Impériale de Commerce ²	PCR ³	100 %	–	Expansion de l'entreprise Finance et comptabilité Affaires réglementaires/gouvernementales Gestion des RH/rémunération de la haute direction Expérience du marché de détail/expérience client
 Darren Entwistle Alberta	63	2000	Président et chef de la direction, TELUS Corporation	s.o.	100 %	–	Expansion de l'entreprise Responsabilité sociale de l'entreprise Connaissances et expérience concernant le secteur Expérience à l'international Expérience du marché de détail/expérience client
 Thomas Flynn ✓ Ontario	62	2020	Administrateur de sociétés	CA (président)	100 %	–	Expansion de l'entreprise Finance et comptabilité Gouvernance Expérience à l'international Gestion des risques
 Mary Jo Haddad ✓ Ontario	70	2014	Fondatrice et présidente, MJH & Associates	PCR (présidente), CG	100 %	–	Gouvernance Affaires réglementaires/gouvernementales Gestion des RH/rémunération de la haute direction Connaissances et expérience concernant le secteur TI et gestion de l'information
 Martha Hall Findlay ✓ Alberta	66	2024	Directrice de la School of Public Policy et titulaire de la chaire Palmer de l'Université de Calgary	CA, CG	100 % ⁴	–	Responsabilité sociale de l'entreprise Gouvernance Affaires réglementaires/gouvernementales Connaissances et expérience concernant le secteur Expérience à l'international
 Christine Magee ✓ Ontario	66	2018	Cofondatrice et présidente du conseil d'administration, Sleep Country Canada	CA, PCR	100 %	2	Finance et comptabilité Gouvernance Gestion des RH/rémunération de la haute direction Expérience du marché de détail/expérience client Gestion des risques
 John Manley ✓ Ontario	76	2012	Président du conseil, Valeurs mobilières Jefferies, Inc., et conseiller d'affaires principal, Bennett Jones LLP	s.o.	100 %	–	Gouvernance Affaires réglementaires/gouvernementales Finance et comptabilité Connaissances et expérience concernant le secteur Gestion des risques
 David Mowat ✓ Colombie-Britannique	70	2016	Administrateur de sociétés	CA, PCR	100 %	1	Finance et comptabilité Gestion des RH/rémunération de la haute direction TI et gestion de l'information Expérience du marché de détail/expérience client Gestion des risques
 Marc Parent ✓ Québec	65	2017	Administrateur de sociétés	PCR, CG	94 % ⁵	1	Expansion de l'entreprise Finance et comptabilité Gouvernance Gestion des RH/rémunération de la haute direction Expérience à l'international

Nom et région Indépendant ✓	Âge	Administrateur depuis	Fonctions principales	Comité(s)	Participation aux réunions du conseil et des comités	Autres conseils de sociétés ouvertes	Expertise ¹
 Denise Pickett ✓ Ontario	60	2018	Présidente, services partagés de l'entreprise, American Express	CA, CG	81 % ⁶	–	Finance et comptabilité Expérience à l'international TI et gestion de l'information Expérience du marché de détail/expérience client Gestion des risques
 W. Sean Willy ✓ Saskatchewan	53	2021	Président et chef de la direction, Des Nedhe Development	CA, CG	94 % ⁷	1	Expansion de l'entreprise Responsabilité sociale de l'entreprise Gouvernance Affaires réglementaires/gouvernementales Gestion des RH/rémunération de la haute direction

CA = Comité d'audit, CG = Comité de gouvernance, PCR = Comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération et s.o. – sans objet.

Un administrateur peut assister aux réunions de n'importe lequel des comités à titre d'observateur.

- 1 Cinq compétences principales. En plus de l'expertise en haute direction et en leadership stratégique, chacun de nos administrateurs apporte également au conseil son expertise dans chacun de ces secteurs additionnels.
- 2 Jusqu'au 30 avril 2026.
- 3 Victor a quitté son poste au sein du PCR le 12 février 2026 lorsqu'il a été nommé président et chef de la direction par le conseil, avec prise d'effet au départ à la retraite de Darren.
- 4 Martha s'est jointe au comité de gouvernance avec prise d'effet le 9 mai 2025. Elle a assisté à la réunion de mai en tant qu'observatrice, mais ne siégeait pas au comité à ce moment.
- 5 Marc n'a pas assisté à la réunion extraordinaire du conseil tenue en juin en raison d'un engagement professionnel conflictuel. Son absence a été approuvée par le président du conseil.
- 6 Denise n'a assisté à aucune réunion en février en raison d'un engagement professionnel conflictuel. Son absence a été approuvée par le président du conseil.
- 7 Sean n'a pas assisté à la réunion du comité d'audit de mars en raison d'un engagement professionnel conflictuel. Son absence a été approuvée par le président du conseil.

Nomination des auditeurs

Vous serez invité à voter sur la nomination de nos auditeurs indépendants, Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., qui sont nos auditeurs externes depuis 2002 et dont le mandat avait été reconduit au cours de notre dernière assemblée générale annuelle le 9 mai 2025. De plus amples renseignements sur nos auditeurs et un résumé de leurs honoraires en 2024 et en 2025 se trouvent aux pages 18 et 19.

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

Vous pouvez exprimer votre opinion sur la rémunération de nos membres de la haute direction en participant à un vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction. Nous tenons ce vote consultatif chaque année depuis 2011. De plus amples renseignements sur notre vote consultatif figurent aux pages 19 et 20. Plus de détails sur notre approche et nos pratiques en matière de rémunération de la haute direction sont donnés à partir de la page 80.

Approbation d'une augmentation de la réserve d'actions dans le cadre du plan UAI

Nous proposons de modifier les modalités de notre plan UAI pour nous permettre d'augmenter le nombre maximal d'actions réservées aux fins d'émission dans le cadre du plan UAI, qui est actuellement de 49 000 000 d'actions, à 62 600 000 actions. Il est possible d'obtenir plus de détails sur cette modification à la page 20.

Gouvernance d'entreprise

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

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

En 2025, nous avons continué à améliorer nos pratiques de gouvernance de premier ordre.

100 %

des objectifs de notre politique de diversité administrative ont été dépassés en 2025

98 %

en faveur de l'élection de nos administrateurs à l'assemblée de 2025

Surveillance de l'IA

Adoption d'une politique en matière d'IA globale et rapports trimestriels faits au conseil

Faits saillants en matière de gouvernance – 2025

- ✓ Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2025, le conseil a restructuré ses comités et a mis fin au comité de retraite pour passer à trois comités permanents, soit le comité de gouvernance, le comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération, et le comité d'audit. Dans le cadre de cette restructuration, certaines responsabilités du comité de retraite qui ne nécessitent pas la supervision du conseil ont été déléguées aux membres de la direction et les responsabilités restantes ont été déléguées aux autres comités.
- ✓ En février 2025, le conseil a adopté la politique en matière d'IA de TELUS, qui officialise les règles, procédures et mesures de gouvernance existantes élaborées conformément au cadre d'utilisation responsable de l'IA de TELUS. Un résumé de la politique en matière d'IA de TELUS se trouve à la page 48. Le conseil continue d'examiner la politique en matière d'IA dans la pratique, y compris en ce qui a trait à l'amélioration de la littératie du conseil en matière d'IA au moyen d'occasions de formations supplémentaires. Le comité de gouvernance reçoit chaque trimestre un rapport sur l'IA et sur les données et les relations de confiance.
- ✓ En 2025, nous avons continué de collaborer avec Egon Zehnder Inc. pour examiner l'efficacité du conseil. Cet examen comprenait la réalisation d'enquêtes confidentielles auprès des membres du conseil, des entretiens seul à seul avec des membres du conseil et des entretiens individuels entre les membres du conseil et le président du conseil. Les résultats provisoires et finaux ont été partagés avec le comité de gouvernance, lequel a ensuite fait rapport au conseil plénier.
- ✓ Dans le cadre de la planification de la relève du conseil de la société, nous avons passé en revue nos critères de sélection pour les administrateurs et notre processus de recherche à cet égard. Forts du succès que nous avons connu dans la création d'un conseil diversifié, efficace et à valeur ajoutée, nous avons continué de mettre en œuvre des pratiques de premier ordre en matière de composition du conseil. Le comité de gouvernance a évalué des candidats futurs aux fins de nomination au conseil.
- ✓ Le conseil continue d'atteindre ou de dépasser toutes les cibles mentionnées dans la politique de diversité administrative. À l'heure actuelle, 50 pour cent de nos administrateurs indépendants sont des femmes, et 25 pour cent de nos administrateurs indépendants sont membres d'une minorité visible, font partie des peuples autochtones, ou sont des personnes vivant avec un handicap ou des membres de la communauté LGBTQ2+.

Responsabilités du conseil de TELUS

Surveillance de la stratégie

Surveillance et communication de l'information financière

Supervision des risques d'entreprise

Planification de la relève du chef de la direction et de la relève à la direction

Communications avec les actionnaires et engagement des actionnaires

Culture éthique et surveillance des conflits d'intérêts

Faits saillants en matière de gouvernance – 2025 (suite)

- ✓ Le comité de gouvernance a examiné et surveillé, pour le compte du conseil, l'approche, la planification et la communication d'information globales de TELUS sur les questions relatives aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et à la durabilité, ainsi que les progrès faits par TELUS à l'égard du plan d'action pour la réconciliation avec les peuples autochtones.
- ✓ Le comité d'audit et le conseil ont continué de se pencher sur la cybersécurité chaque trimestre.
- ✓ Le comité de gouvernance a continué de jouer un rôle actif dans l'examen et l'évaluation de toute opération entre parties liées à laquelle participaient des administrateurs et des membres de la haute direction.

Pour obtenir des détails sur la gouvernance d'entreprise, veuillez vous reporter à la page 42.

En février 2026, le conseil a annoncé que Darren Entwisle prendrait sa retraite le 30 juin 2026, après 26 années de leadership exceptionnel auprès de TELUS, et qu'il nommait Victor Dodig pour succéder à Darren à titre de président et chef de la direction, après un processus rigoureux de planification de la relève. Victor deviendra membre de l'équipe de direction de TELUS le 1^{er} mai 2026 pour permettre une transition sans heurts.

Transition du chef de la direction

L'annonce que Victor Dodig succéderait à Darren Entwistle lorsqu'il quittera ses fonctions de président et chef de la direction a marqué l'aboutissement du processus méthodique et structuré de planification de la relève du chef de la direction du conseil.

En tant que chef de la direction ayant occupé le plus longtemps un tel poste parmi les entreprises de télécommunications titulaires à l'échelle mondiale, Darren a permis aux parties prenantes de réaliser une valeur inouïe pendant son mandat de plus de 26 ans, y compris d'obtenir des résultats financiers, opérationnels, sociaux et de service à la clientèle inégalés à l'échelle mondiale. Sa profonde compréhension du secteur ainsi que ses conseils et sa gérance inestimables à l'égard de la stratégie, de l'exécution des activités et de la culture de priorité du service à la clientèle de TELUS, et des données et de l'IA ont rendu nécessaire l'adoption d'un processus méthodique et exhaustif pour trouver la personne qui le remplacerait afin de s'assurer que cette personne serait en mesure de s'appuyer sur cet héritage de création de valeur et de rendement positivement différencié par rapport aux concurrents et de poursuivre sa croissance. Lorsqu'il prendra sa retraite, Darren recevra le titre de chef de la direction émérite en reconnaissance de son leadership transformationnel.

Comme il a été communiqué précédemment, le conseil, avec l'aide d'agences de recrutement de cadres mondiales de premier ordre, a continuellement mis en œuvre un programme de planification de la relève pour tous les postes de haute direction, y compris le chef de la direction, tant dans le cadre d'une saine gouvernance que pour garantir qu'un plan de relève réfléchi serait en place quand Darren prendrait sa retraite. Ce processus comprenait l'examen des exigences nécessaires au poste de chef de la direction ainsi que l'évaluation d'un large éventail de candidats internes et externes.

Ce processus a abouti à la nomination de Victor, un dirigeant éprouvé qui allie compétences de calibre international en matière de leadership auprès de grandes entreprises complexes à une connaissance des activités de TELUS développée au cours de ses trois dernières années à titre de membre du conseil de TELUS.

Victor a récemment été président et chef de la direction de la Banque Canadienne Impériale de Commerce (CIBC), de 2014 à 2025. Il possède un historique prouvé de croissance stratégique et a bâti et transformé des entreprises complexes centrées sur le client et fortement réglementées. Pendant son mandat auprès de la CIBC, il a dirigé une transformation en profondeur de l'organisation en mettant l'accent sur le service à la clientèle ainsi que sur l'amélioration des technologies, sur la croissance interne et la croissance stimulée par les acquisitions, et sur une stratégie et une culture gagnantes centrées sur le client. Sous sa direction, la CIBC a obtenu de solides rendements pour l'actionnaire. Le mandat de Victor à titre de membre apprécié du conseil de TELUS lui donne une intuition des occasions à venir pour TELUS. En plus de son rôle auprès de la CIBC, Victor a siégé à titre de président du conseil du Conseil canadien des affaires et est fiduciaire de The Brookings Institution. Il sera un ardent défenseur du leadership mondial de TELUS en socio-capitalisme et a reçu le prix honorifique Catalyst Canada en reconnaissance de son leadership dans l'avancement d'un milieu de travail inclusif et positif.

Rémunération de la haute direction

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

Salaire de base

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

Prime de rendement annuelle

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

Rémunération incitative à long terme

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

Faits saillants en matière de rémunération – 2025

- ✓ Le conseil et le comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération (le comité des personnes) ont approuvé un coefficient multiplicateur de 0,64 pour la carte de pointage de la société.
- ✓ La composante rendement personnel de la prime de nos membres de la haute direction est évaluée au moyen de notre programme Développement du rendement de nos gens exceptionnels (DRGE), qui mesure leurs résultats par rapport à leurs objectifs (*ce qu'ils font*) et à leurs valeurs (*comment ils le font*), alors que les niveaux d'attribution individuels de la rémunération incitative à long terme sont fondés sur une méthode de présentation des talents qui met l'accent sur des catégories axées sur le futur, dont la valeur de rétention et le potentiel futur.
- ✓ Le conseiller du conseil, Meridian Compensation Partners Inc. (Meridian), a effectué un examen indépendant des programmes, des plans et des politiques en matière de rémunération pour déterminer s'ils peuvent créer ou inciter la prise de risques qui seraient raisonnablement susceptibles d'avoir un effet défavorable important sur TELUS. Meridian a conclu que les programmes et les politiques en matière de rémunération de TELUS sont généralement conçus de façon à équilibrer, à neutraliser ou à atténuer les risques.
- ✓ Nous avons poursuivi l'examen approfondi de notre plan de relève du président et chef de la direction et des membres de la haute direction, notamment en appuyant la nomination par le conseil de Victor à titre de chef de la direction désigné.
- ✓ Une partie importante de la rémunération de la haute direction demeure conditionnelle, assurant ainsi que la rémunération de la haute direction est harmonisée avec le rendement de TELUS et la création de valeur pour l'actionnaire.

Notre approche en matière de rémunération

Rémunérer le rendement

Se démarquer des concurrents

Être en adéquation avec les actionnaires

Assurer une bonne gouvernance

Gérer les risques

Être compris facilement

De plus amples détails sur la rémunération de la haute direction sont donnés à partir de la page 70.

Avis de convocation à l'assemblée générale annuelle des actionnaires

Une fois de plus, nous mettrons à profit notre technologie pour permettre à nos actionnaires d'assister à notre assemblée générale annuelle de façon virtuelle au moyen d'une webdiffusion en direct. Cela permettra à tous les actionnaires de participer de manière égale à l'assemblée, peu importe leur emplacement géographique, et de réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) liées aux déplacements. Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés pourront tous assister, participer et voter à l'assemblée virtuelle, peu importe leur emplacement. Les actionnaires non inscrits qui ne se sont pas nommés fondés de pouvoir et qui ne se sont pas inscrits auprès de notre agent des transferts, Computershare, pourront également y assister virtuellement en tant qu'invités. Les invités pourront assister virtuellement à l'assemblée et en écouter le déroulement, mais ils ne pourront pas voter ni poser de questions pendant l'assemblée. Un résumé des étapes que les actionnaires doivent suivre pour pouvoir assister, participer et voter à notre assemblée virtuelle est présenté à partir de la page 9.

Ordre du jour de l'assemblée

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

- 1 de recevoir les états financiers consolidés audités de 2025 de la société et le rapport des auditeurs sur ces états
- 2 d'élire les administrateurs de la société pour le prochain exercice
- 3 de nommer Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. (Deloitte) en tant qu'auditeurs pour le prochain exercice et d'autoriser les administrateurs à fixer leur rémunération
- 4 d'approuver une résolution consultative sur l'approche de la société en matière de rémunération de la haute direction
- 5 d'approuver une augmentation de la réserve d'actions dans le cadre du plan d'unités d'actions incessibles (plan UAI)

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

Droit de voter

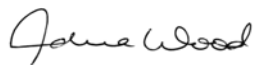
Les porteurs d'actions au 9 mars 2026 (la date de clôture des registres) ont le droit de recevoir l'avis de convocation à l'assemblée ou à tout report ou ajournement de celle-ci et d'y voter. À cette date, 1 561 348 884 actions étaient en circulation. Vous trouverez de plus amples renseignements sur chaque point à l'ordre du jour de l'assemblée, y compris les personnes ayant le droit de voter et la façon de voter, à partir de la page 9.

Approbation de la circulaire

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

Fait à Vancouver, en Colombie-Britannique, le 9 mars 2026

Par ordre du conseil d'administration,



Andrea Wood
Vice-présidente à la direction
et chef des services juridiques
et de la gouvernance

Quand

Le vendredi 8 mai 2026
8 h 30 (heure du Pacifique)

Où

Assemblée virtuelle uniquement au moyen d'une webdiffusion en direct au telus.com/aga ou au <https://meetings.lumiconnect.com/400-836-690-882>.
Mot de passe : TELUS2026 (sensible à la casse)

Documents

Un avis quant aux procédures de notification et d'accès (l'avis) sera posté aux actionnaires vers le 2 avril 2026. Nous fournissons un accès par Internet à notre circulaire d'information et rapport annuel au moyen du système de « notification et d'accès ». Ces documents peuvent être consultés sur le site Web dont il est fait mention dans l'avis (envisionreports.com/telusfr2026).

À propos de l'assemblée et de notre conseil

Renseignements sur le vote

Qui peut voter

Au 9 mars 2026 (la date de clôture des registres), 1 561 348 884 actions de TELUS étaient en circulation. Si vous détenez des actions à la date de clôture des registres, vous avez droit à une voix pour chaque action que vous détenez à cette date.

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

Questions soumises au vote et devant être approuvées

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

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

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

Quorum

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

Assemblée virtuelle et exigences techniques

Une fois de plus, nous mettrons à profit notre technologie pour permettre à nos actionnaires d'assister à notre assemblée générale annuelle de façon virtuelle au moyen d'une webdiffusion en direct. Cela permettra à tous les actionnaires de participer de manière égale à l'assemblée, peu importe leur emplacement géographique, et de réduire les émissions de GES liées aux déplacements. Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés pourront tous assister, participer et voter à l'assemblée virtuelle, peu importe leur emplacement, avec les mêmes droits que ceux qui leur seraient accordés à une assemblée en personne. Ils pourront notamment poser des questions et voter en temps réel, à condition d'être connectés à Internet.

Les actionnaires non inscrits qui ne se sont pas nommés fondés de pouvoir et qui ne se sont pas inscrits auprès de notre agent des transferts, Computershare, pourront également assister virtuellement à l'assemblée en tant qu'invités. Les invités pourront assister virtuellement à l'assemblée et en écouter le déroulement, mais ils ne pourront pas voter ni poser de questions pendant l'assemblée. Veuillez vous reporter aux instructions supplémentaires figurant aux pages 10 à 14 pour obtenir la marche à suivre en tant qu'actionnaire inscrit ou non inscrit.

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

Poser des questions

Les questions peuvent être posées avant l'assemblée, par l'intermédiaire du site voteindirect.com (veuillez vous reporter à votre numéro de contrôle à 15 chiffres figurant sur votre formulaire de procuration, selon le cas), ou pendant l'assemblée par les actionnaires participant au moyen de la webdiffusion en direct en sélectionnant l'icône de messagerie. Seuls les actionnaires inscrits peuvent poser des questions avant l'assemblée, mais les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés peuvent poser des questions pendant l'assemblée.

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

Nos actionnaires sont invités à poser des questions. Toutefois, nous ne prévoyons pas répondre aux questions :

- qui n'ont pas rapport à l'ordre du jour de l'assemblée ou aux activités de TELUS
- qui sont reliées à des plaintes personnelles
- qui sont reliées à des renseignements confidentiels concernant TELUS
- qui constituent des commentaires désobligeants envers certaines personnes ou qui sont par ailleurs insultantes pour des tiers
- qui sont répétitives ou qui ont déjà été posées par d'autres actionnaires
- qui visent à promouvoir les intérêts personnels ou commerciaux d'un actionnaire

- qui sont irrégulières ou qui ne sont pas appropriées par ailleurs, selon ce que peuvent déterminer le président ou le secrétaire de l'assemblée, selon leur jugement raisonnable.

Le président de l'assemblée a tous les pouvoirs nécessaires pour diriger l'assemblée de façon ordonnée.

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

Comment voter

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

Actionnaires inscrits et porteurs du régime d'achat d'actions des employés de TELUS

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 **porteur du régime d'achat d'actions des employés** si vous détenez vos actions au moyen de tout régime d'actionnariat des employés parrainé par TELUS (c'est-à-dire le régime d'achat d'actions des employés) (les actions des employés) à l'égard duquel Computershare agit à titre de fiduciaire.

Si vous souhaitez voter par procuration avant l'assemblée

Vous pouvez voter de l'une des façons suivantes :

Internet

- En visitant le site Web suivant : voteendirect.com. Ayez sous la main votre numéro de contrôle à 15 chiffres (figurant sur votre formulaire de procuration) et suivez les instructions pour le vote en ligne

Téléphone

- En téléphonant au numéro de téléphone sans frais 1 866 732-VOTE (8683) si vous êtes au Canada ou aux États-Unis. Si vous n'êtes pas au Canada ni aux États-Unis, vous devriez téléphoner au numéro de téléphone direct figurant sur votre formulaire de procuration. Pour voter par téléphone, il suffit d'avoir sous la main votre numéro de contrôle à 15 chiffres (figurant sur votre formulaire de procuration) et de suivre les instructions données
- Veuillez prendre note que si vous votez par téléphone, vous ne pouvez nommer à titre de fondé de pouvoir une personne autre que John Manley ou Darren Entwistle

Poste

- En remplissant votre formulaire de procuration et en le retournant par la poste ou en le remettant en mains propres, conformément aux instructions figurant sur ce formulaire

Si vous souhaitez assister et voter à l'assemblée virtuelle

Veillez suivre les étapes suivantes :

1. Connectez-vous au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée au telus.com/aga. Vous pouvez également accéder directement à l'assemblée au <https://meetings.lumiconnect.com/400-836-690-882>.
2. Cliquez sur « J'ai un identifiant ».
3. Inscrivez votre numéro de contrôle à 15 chiffres (figurant sur votre formulaire de procuration) comme nom d'utilisateur.
4. Inscrivez le mot de passe : **TELUS2026** (sensible à la casse).
5. Suivez les instructions pour visionner l'assemblée et voter lorsque vous y êtes invité.

En vous connectant à l'assemblée au moyen de votre numéro de contrôle à 15 chiffres, vous aurez la possibilité de voter au moyen d'un scrutin en ligne sur les questions présentées à l'assemblée. Si vous soumettez un vote à l'assemblée, vous révoquez toute procuration soumise antérieurement. Si vous ne souhaitez pas révoquer une procuration soumise antérieurement, abstenez-vous simplement de voter une fois de plus à l'assemblée.

<p>Si vous souhaitez nommer un tiers comme fondé de pouvoir pour assister et voter à l'assemblée virtuelle</p>	<p>Si vous souhaitez nommer une autre personne (autre que les candidats de la direction, John Manley ou Darren Entwistle) à titre de fondé de pouvoir pour assister, participer et voter à l'assemblée, vous devez soumettre votre formulaire de procuration nommant le tiers ET inscrire le tiers à titre de fondé de pouvoir de la façon décrite ci-après. L'inscription de votre fondé de pouvoir est une étape supplémentaire qui doit être effectuée APRÈS la soumission de votre formulaire de procuration. Si vous n'inscrivez pas votre fondé de pouvoir, ce dernier ne recevra pas de nom d'utilisateur pour lui permettre d'assister, de participer ou de voter à l'assemblée. Le tiers que vous nommez à titre de fondé de pouvoir ne doit pas nécessairement être un actionnaire.</p> <p>Veillez suivre les étapes suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Soumettez votre formulaire de procuration – Pour nommer un tiers fondé de pouvoir, inscrivez le nom de la personne à l'endroit prévu à cette fin sur le formulaire de procuration. Suivez les instructions pour soumettre le formulaire de procuration (par Internet ou par la poste – reportez-vous à la page 12). Cette étape doit être effectuée avant l'inscription du fondé de pouvoir prévue à l'étape 2. 2. Inscrivez votre fondé de pouvoir – Pour inscrire un fondé de pouvoir, les actionnaires DOIVENT visiter le computershare.com/TELUSagm au plus tard à 17 h (HE) le 6 mai 2026 et fournir à Computershare les coordonnées requises du fondé de pouvoir de façon à ce que Computershare puisse fournir au fondé de pouvoir un nom d'utilisateur par courriel. Sans nom d'utilisateur, les fondés de pouvoir ne pourront pas assister, participer ou voter à l'assemblée.
<p>Si vous souhaitez assister à l'assemblée virtuelle en tant qu'invité</p>	<p>Les invités peuvent se connecter à l'assemblée de la façon décrite ci-après. Les invités peuvent écouter le déroulement de l'assemblée, mais ne peuvent voter ou poser des questions à l'assemblée.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Connectez-vous à l'adresse telus.com/aga. Nous vous recommandons de vous connecter au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée. 2. Cliquez sur « Lancer la webdiffusion » dans le haut de la page. 3. Cliquez sur « Je suis invité » et remplissez le formulaire en ligne.
<p>Date limite pour la réception de votre procuration</p>	<p>Votre formulaire de procuration rempli doit parvenir à TELUS, a/s de Computershare (320, rue Bay, 14^e étage, Toronto (Ontario) M5H 4A6), au plus tard à 17 h (HE) le 6 mai 2026. En cas d'ajournement ou de report de l'assemblée, votre formulaire de procuration rempli doit être reçu au plus tard à 17 h (HE) deux jours ouvrables avant la date de sa reprise (date limite pour les procurations).</p>
<p>Si vous souhaitez modifier vos directives de vote</p>	<p>Si vous êtes un actionnaire inscrit ou un porteur d'actions des employés et que vous avez exercé vos droits de vote en remettant un formulaire de procuration, vous pouvez révoquer vos directives en donnant de nouvelles directives dans un formulaire de procuration portant une date ultérieure, ou à une date ultérieure si vous votez par téléphone ou par Internet. Pour être valides, toutefois, vos nouvelles directives de vote doivent être reçues par TELUS, a/s de Computershare (à l'adresse précisée ci-dessus), avant la date limite pour les procurations.</p> <p>Si, à titre d'actionnaire inscrit, vous utilisez votre numéro de contrôle à 15 chiffres pour vous connecter à l'assemblée, vous aurez la possibilité de voter au moyen d'un scrutin en ligne sur les questions présentées à l'assemblée. Si vous soumettez un vote à l'assemblée, vous révoquerez toute procuration soumise antérieurement. Si vous ne souhaitez pas révoquer une procuration soumise antérieurement, abstenez-vous simplement de voter une fois de plus à l'assemblée.</p> <p>Vous pouvez également révoquer votre procuration de l'une des façons suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En délivrant une lettre déclarant que vous souhaitez révoquer votre procuration au siège de la société, aux soins de la vice-présidente à la direction et chef des services juridiques et de la gouvernance de TELUS, 23rd Floor, 510 West Georgia Street, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3, en tout temps jusqu'à 17 h (HP) le 6 mai 2026 ou, en cas d'ajournement ou de report de l'assemblée, jusqu'à 17 h (HP) le jour ouvrable précédant la date de sa reprise. 2. De toute autre manière permise par la loi.

Actionnaires non inscrits

Vous êtes un **actionnaire non inscrit** si vos actions sont immatriculées au nom d'un intermédiaire, comme une banque, une société de fiducie, un fiduciaire, un courtier en placement, une chambre de compensation ou un autre établissement (intermédiaire).

Si vous souhaitez voter par procuration avant l'assemblée

Vous pouvez voter de l'une des façons suivantes :

Internet

- En visitant le site Web suivant : proxymote.com. Ayez sous la main votre numéro de contrôle à 16 chiffres (figurant sur votre formulaire de directives de vote) et suivez les instructions pour le vote en ligne

Téléphone

- 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 à 16 chiffres (figurant sur votre formulaire de directives de vote) et de suivre les instructions données
- Veuillez prendre note que si vous votez par téléphone, vous ne pouvez nommer à titre de fondé de pouvoir une personne autre que John Manley ou Darren Entwistle

Poste

- En remplissant votre formulaire de directives de vote et en le retournant par la poste ou en le remettant en mains propres, conformément aux instructions figurant sur ce formulaire

Si vous souhaitez assister et voter à l'assemblée virtuelle

Si vous êtes un **actionnaire non inscrit** et que vous souhaitez voter à l'assemblée, vous devez d'abord vous nommer en tant que **fondé de pouvoir** et vous inscrire auprès de **Computershare**, car la société et Computershare ne tiennent pas un registre des actionnaires non inscrits de la société et, par conséquent, nous n'aurons pas connaissance de vos avoirs en actions ni de vos droits de vote, sauf si vous vous nommez **fondé de pouvoir**.

Veillez suivre les étapes suivantes :

1. Pour vous nommer **fondé de pouvoir**, inscrivez votre nom à l'endroit prévu à cette fin dans le formulaire de directives de vote. N'inscrivez pas vos directives de vote. Suivez les instructions pour soumettre votre formulaire de directives de vote (par Internet, par téléphone ou par la poste – se reporter aux instructions qui précèdent) avant la date limite pertinente, puisque les instructions et les délais peuvent varier en fonction de l'intermédiaire. Il est important de respecter les instructions relatives à la signature et au retour de la procuration fournies par votre intermédiaire. Cette étape doit être effectuée avant l'inscription du **fondé de pouvoir** prévue à l'étape 2.
2. Inscrivez-vous à titre de **fondé de pouvoir** en visitant le computershare.com/TELUsgm au plus tard à 17 h (HE) le 6 mai 2026. Computershare vous demandera les coordonnées de votre **fondé de pouvoir** et vous enverra un nom d'utilisateur par courriel peu après cette date limite. **Sans nom d'utilisateur, vous ne pourrez pas assister, participer ou voter à l'assemblée.**
3. Connectez-vous au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée au telus.com/aga. Vous pouvez également accéder directement à l'assemblée au <https://meetings.lumiconnect.com/400-836-690-882>.
4. Cliquez sur « J'ai un identifiant ».
5. Inscrivez le nom d'utilisateur fourni par Computershare.
6. Inscrivez le mot de passe : **TELU2026** (sensible à la casse).
7. Suivez les directives pour visionner l'assemblée et voter lorsque vous y êtes invité.

Si vous êtes un **actionnaire non inscrit** situé aux **États-Unis** et que vous souhaitez vous nommer **fondé de pouvoir**, en plus des étapes 2 à 7 qui précèdent, vous devez premièrement obtenir de votre intermédiaire un formulaire de procuration légal valide. Pour ce faire, vous devriez suivre les étapes suivantes :

1. Suivez les instructions de votre intermédiaire comprises avec le formulaire de procuration légal et le formulaire de directives de vote qui vous sont envoyés ou communiquez avec votre intermédiaire pour demander un formulaire de procuration légal si vous n'en avez pas reçu.
2. Une fois le formulaire de procuration légal obtenu de votre intermédiaire, vous devez le soumettre à Computershare. Vous pouvez envoyer votre procuration par courriel à USLegalProxy@computershare.com, ou par messenger à Société de fiducie Computershare du Canada, 320, rue Bay, 14^e étage, Toronto (Ontario) M5H 4A6, et, dans les deux cas, votre envoi doit porter la mention « Procuration légale » et être reçu au plus tard à 17 h (HE) le 6 mai 2026.
3. Vous recevrez une confirmation de votre inscription par courriel après la réception de vos documents d'inscription par Computershare. Veuillez noter que vous devez également inscrire votre nomination à titre de **fondé de pouvoir** à l'adresse computershare.com/TELUsgm au plus tard à 17 h (HE) le 6 mai 2026.

<p>Si vous souhaitez nommer un tiers comme fondé de pouvoir pour assister et voter à l'assemblée virtuelle</p>	<p>Si vous souhaitez nommer une autre personne (autre que les candidats de la direction, John Manley ou Darren Entwistle) à titre de fondé de pouvoir pour assister, participer et voter à l'assemblée, vous devez soumettre votre formulaire de directives de vote nommant le tiers ET inscrire le tiers à titre de fondé de pouvoir de la façon décrite ci-après. L'inscription de votre fondé de pouvoir est une étape supplémentaire qui doit être effectuée APRÈS la soumission de votre formulaire de directives de vote. Si vous n'inscrivez pas votre fondé de pouvoir, ce dernier ne recevra pas de nom d'utilisateur pour lui permettre d'assister, de participer ou de voter à l'assemblée. Le tiers que vous nommez à titre de fondé de pouvoir ne doit pas nécessairement être un actionnaire.</p> <p>Veillez suivre les étapes suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Soumettez votre formulaire de directives de vote – Pour nommer un tiers fondé de pouvoir, inscrivez le nom de la personne à l'endroit prévu à cette fin dans le formulaire de directives de vote. Suivez les instructions pour soumettre le formulaire de directives de vote (par Internet ou par la poste – reportez-vous à la page 13) avant la date limite pertinente, puisque les instructions et les délais peuvent varier en fonction de l'intermédiaire. Il est important de respecter les instructions relatives à la signature et au retour de la procuration fournies par votre intermédiaire. Cette étape doit être effectuée avant l'inscription du fondé de pouvoir prévue à l'étape 2. 2. Inscrivez votre fondé de pouvoir – Pour inscrire un fondé de pouvoir, les actionnaires DOIVENT visiter le computershare.com/TELUSagm au plus tard à 17 h (HE) le 6 mai 2026 et fournir à Computershare les coordonnées requises du fondé de pouvoir de façon à ce que Computershare puisse fournir au fondé de pouvoir un nom d'utilisateur par courriel. Sans nom d'utilisateur, les fondés de pouvoir ne pourront pas assister, participer ou voter à l'assemblée. <p>Si vous êtes un actionnaire non inscrit situé aux États-Unis et que vous souhaitez nommer un tiers à titre de fondé de pouvoir, vous devez également obtenir de votre intermédiaire un formulaire de procuration légal valide. Pour ce faire, vous devriez suivre les étapes suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Suivez les instructions de votre intermédiaire comprises avec le formulaire de procuration légal et le formulaire de directives de vote qui vous est envoyé ou communiquez avec votre intermédiaire pour demander un formulaire de procuration légal si vous n'en avez pas reçu. 2. Une fois le formulaire de procuration légal obtenu de votre intermédiaire, vous devez le soumettre à Computershare. Vous pouvez envoyer votre procuration par courriel à USLegalProxy@computershare.com, ou par messenger à Société de fiducie Computershare du Canada, 320, rue Bay, 14^e étage, Toronto (Ontario) M5H 4A6, et, dans les deux cas, votre envoi doit porter la mention « Procuration légale » et être reçu au plus tard à 17 h (HE) le 6 mai 2026. 3. Vous recevrez une confirmation de votre inscription par courriel après la réception de vos documents d'inscription par Computershare. Veuillez noter que vous devez inscrire la nomination du tiers à titre de fondé de pouvoir à l'adresse computershare.com/TELUSagm au plus tard à 17 h (HE) le 6 mai 2026.
<p>Si vous souhaitez assister à l'assemblée virtuelle en tant qu'invité</p>	<p>Les invités, y compris les actionnaires véritables non inscrits qui ne se sont pas nommés fondés de pouvoir, peuvent se connecter à l'assemblée de la façon décrite ci-après. Les invités peuvent écouter le déroulement de l'assemblée, mais ne peuvent voter ou poser des questions à l'assemblée.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Connectez-vous à l'adresse telus.com/aga. Nous vous recommandons de vous connecter au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée. Vous pouvez également accéder directement à l'assemblée au https://meetings.lumiconnect.com/400-836-690-882. 2. Cliquez sur « Je suis invité » et remplissez le formulaire en ligne.
<p>Date limite pour la réception de votre procuration</p>	<p>Veillez vérifier votre formulaire de directives de vote pour connaître la date limite pertinente.</p> <p>Votre intermédiaire doit recevoir vos directives de vote suffisamment d'avance pour pouvoir les suivre avant la date limite. Habituellement, la date limite pour les actionnaires non inscrits est un jour avant la date limite pour les procurations.</p>
<p>Si vous souhaitez modifier vos directives de vote</p>	<p>Si vous êtes un actionnaire non inscrit, que vous avez donné vos directives de vote et que vous souhaitez les modifier, vous pouvez révoquer votre procuration ou vos directives de vote en communiquant avec votre intermédiaire. Si votre intermédiaire vous offre la possibilité de voter par Internet, vous pouvez modifier vos directives en les mettant à jour en visitant le site Web fourni par votre intermédiaire, tant que vous soumettez vos nouvelles directives avant la date limite de l'intermédiaire.</p>

Comment votera votre fondé de pouvoir

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

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

Les directives de vote que vous avez données dans votre procuration confèrent à la personne que vous avez nommée en tant que fondé de pouvoir un pouvoir discrétionnaire lui permettant de voter comme bon lui semble à l'égard de modifications apportées aux questions indiquées dans l'avis de convocation à l'assemblée figurant à la page 8 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 9 mars 2026, aucun administrateur ou membre de la haute direction de la société n'est au fait de modifications ou d'autres questions devant être soumises à l'assemblée aux fins de vote.

Confidentialité

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

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

Sollicitation par la direction

Votre procuration est sollicitée par la direction de TELUS, et la société prend en charge les frais relatifs à cette sollicitation. La direction de TELUS sollicitera vos procurations par la poste à votre dernière adresse figurant au registre des actionnaires ou par courriel à l'adresse que vous avez fournie. De plus, la sollicitation peut être faite par des employés et/ou des représentants de TELUS par téléphone ou par un autre moyen, en échange de frais modiques pour la société. Nous avons retenu les services de Laurel Hill Advisory Group (Laurel Hill) pour qu'elle fournisse des services-conseils en gouvernance et qu'elle sollicite des procurations en notre nom au Canada et aux États-Unis, en contrepartie d'honoraires d'environ 41 000 \$, majorés des frais supplémentaires constituant des frais remboursables. Les frais de sollicitation seront pris en charge par la société. Les actionnaires qui ont des questions relativement à l'exercice des droits de vote rattachés à leurs actions devraient communiquer avec Laurel Hill par téléphone au 1 877 452-7184 (numéro sans frais en Amérique du Nord) ou au +1 416 304-0211 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord), par texto en envoyant « INFO » à l'un ou l'autre de ces numéros, ou par courriel à l'adresse assistance@laurelhill.com. De plus, TELUS peut recourir au système QuickVote^{MC} de Broadridge pour aider les actionnaires à exercer leurs droits de vote. À des fins de commodité, Laurel Hill pourrait communiquer avec certains actionnaires non inscrits qui ne se sont pas opposés à ce que TELUS connaisse leur identité (les propriétaires véritables non opposés) pour obtenir un vote directement par téléphone.

Procédures de notification et d'accès

La réglementation canadienne en valeurs mobilières (procédures de notification et d'accès) nous autorise à donner à nos actionnaires inscrits et non inscrits un accès par voie électronique à la circulaire d'information en vue de l'assemblée et au rapport annuel plutôt que de leur en envoyer un exemplaire imprimé. La circulaire d'information et le rapport

annuel sont donc publiés en ligne pour que vous puissiez les consulter plutôt que de vous être envoyés par la poste. Cette option est plus écologique, car elle contribue à réduire la quantité de papier et d'énergie utilisés. En outre, elle fait baisser les coûts d'impression et d'envoi aux actionnaires par le service postal.

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

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

Livraison des documents de procuration

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

Résultats du vote

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

Pour obtenir de plus amples renseignements

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

- **par téléphone** 1 800 558-0046 (numéro sans frais en Amérique du Nord)
+1 514 982-7129 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord)
- **en ligne** <https://www.investorcentre.com/telus>
(sélectionner « Canada – Français ou English » en haut à droite puis cliquer sur « Pour nous joindre » en bas)
- **par la poste** Société de fiducie Computershare du Canada
320, rue Bay, 14^e étage
Toronto (Ontario) M5H 4A6

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

- **par téléphone** 1 877 452-7184 (numéro sans frais en Amérique du Nord)
+1 416 304-0211 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord)
- **par message texte** en textant « INFO » au 1 877 452-7184 ou au +1 416 304-0211
- **en ligne** assistance@laurelhill.com

Renseignements supplémentaires

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

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

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

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

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

Par ailleurs, le *Règlement sur la propriété et le contrôle des entreprises de télécommunication canadiennes* (le *Règlement sur la propriété et le contrôle*) d'application à la Loi sur les télécommunications prévoit que, pour qu'une société détenant des actions dans une entreprise de télécommunications (qui est une société mère d'une entreprise de télécommunications) soit considérée comme canadienne, au moins 66 2/3 pour cent des actions comportant droit de vote émises et en circulation de cette société doivent être la propriété véritable de Canadiens et que cette société ne doit pas par ailleurs être contrôlée de fait par des non-Canadiens. Pour autant que nous le sachions, au moins 66 2/3 pour cent des actions ordinaires de TELUS Corporation émises et en circulation sont la propriété véritable de Canadiens et contrôlées par ceux-ci, et celle-ci n'est pas par ailleurs contrôlée de fait par des non-Canadiens. Pour l'application de ces règlements, « Canadien » désigne entre autres :

- i) un citoyen canadien qui réside habituellement au Canada
- ii) un résident permanent du Canada qui réside habituellement au Canada et qui y réside depuis au plus un an suivant la date à laquelle il remplit les conditions d'admissibilité pour faire une demande de citoyenneté canadienne

- iii) une société par actions dont au moins 66 2/3 pour cent des actions comportant droit de vote émises et en circulation sont la propriété véritable de Canadiens et sont contrôlées par eux et ne sont pas par ailleurs contrôlées de fait par des non-Canadiens
- iv) une société de caisse de retraite dont la majorité des membres du conseil d'administration sont des particuliers canadiens et qui est établie aux termes de la législation fédérale ou de la législation d'une province applicable ayant trait à l'établissement de sociétés de caisse de retraite.

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

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

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

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

TELUS Corporation, pour s'assurer de conserver son statut d'entreprise canadienne et que chacune de ses filiales, y compris TCI, puisse être et continuer d'être exploitée à titre d'entreprise de télécommunications canadienne aux termes de la Loi sur les télécommunications, ou de se voir délivrer des autorisations de radiocommunication suivant la *Loi sur la radiocommunication* (Canada) (Loi sur la radiocommunication), ou de se voir délivrer des licences de distribution de radiodiffusion aux termes de la Loi sur

la radiodiffusion, a intégré à ses statuts des dispositions essentiellement similaires à celles qui précèdent pour permettre à ses administrateurs de prendre des décisions concernant l'une quelconque des mesures indiquées précédemment.

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

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

Personnes intéressées dans des opérations importantes et opérations entre parties liées

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

Le conseil dispose d'un certain nombre de politiques et de procédures qui régissent l'examen et l'approbation des opérations conclues avec des parties liées ainsi que leur déclaration. Conformément au code d'éthique et de conduite de la société, les administrateurs, dirigeants et employés doivent éviter les situations ou les relations qui entrent en conflit avec les intérêts de TELUS et leurs obligations professionnelles. Le code d'éthique et de conduite exige que les employés déclarent tout conflit d'intérêts réel ou potentiel au Bureau de l'éthique, et celui-ci mènera une enquête et prendra une décision conformément au code. Les membres du conseil de TELUS sont également tenus, aux termes du code et des politiques du conseil, d'aviser la chef des services juridiques et de la gouvernance de tout conflit d'intérêts potentiel ou apparent ou de toute opération

à laquelle participent TELUS et une partie liée (au sens du Guide sur la politique du conseil d'administration).

Le comité de gouvernance examine et évalue au cas par cas toute opération potentielle à laquelle participent TELUS et un administrateur ou un membre de la haute direction, et il approuvera toute procédure nécessaire devant être adoptée relativement à cette opération. Les opérations potentielles avec des parties liées sont évaluées en fonction de plusieurs facteurs, notamment : l'importance stratégique de la relation entre les parties liées, la nature et l'ampleur de l'opération et, dans le cas des opérations commerciales, la dépendance de chaque entité vis-à-vis des biens ou des services fournis. Si un conflit d'intérêts réel ou potentiel impliquant un administrateur naît, y compris relativement à une opération donnée qui fait l'objet d'un examen par le conseil ou le comité, l'administrateur sera tenu de quitter la réunion pendant les discussions du conseil ou du comité et de s'abstenir de voter sur la question.

Le mandat du comité d'audit prévoit également qu'il examinera toute opération entre parties liées importante ainsi que tout conflit d'intérêts réel et potentiel pouvant en découler afin de vérifier leur bien-fondé et de s'assurer du caractère adéquat de l'information communiquée. Le comité d'audit joue ce rôle dans le cadre de sa supervision de la présentation de l'information financière de la société. En règle générale, toutes les opérations auxquelles participent TELUS et l'une de ses filiales ou l'un de ses administrateurs ou de ses dirigeants doivent se faire selon les modalités du marché, sauf stipulation contraire, dans le cas des produits et des services de TELUS destinés aux dirigeants, dans les politiques approuvées qui régissent tous les membres de l'équipe.

Il est possible de consulter le code d'éthique et de conduite de la société à l'adresse [telus.com/gouvernance](https://www.telus.com/gouvernance). Il est possible de consulter les mandats du comité d'audit et du comité de gouvernance de la société à l'adresse [telus.com/gouvernance](https://www.telus.com/gouvernance).

Prêts aux administrateurs et aux dirigeants

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

Renseignements complémentaires

Des renseignements financiers complémentaires sont donnés dans la notice annuelle de TELUS et les états financiers consolidés audités de la société pour l'exercice clos le 31 décembre 2025, ainsi que dans le rapport de gestion connexe. Il est possible d'obtenir un exemplaire de ces documents en s'adressant à la chef des services juridiques et de la gouvernance de TELUS au 510 West Georgia Street, 23rd Floor, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3. Tous les documents publics de TELUS sont également accessibles aux adresses [sedarplus.ca](https://www.sedarplus.ca) et [sec.gov](https://www.sec.gov).

Date de la circulaire

À moins d'indication à l'effet contraire, les renseignements figurant dans la présente circulaire sont donnés en date du 9 mars 2026.

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 2025, ainsi que le rapport de gestion, sont contenus dans le rapport annuel 2025 de TELUS. Tous les actionnaires devraient avoir reçu le rapport annuel 2025 par voie électronique ou par la poste ou avoir reçu un avis quant aux procédures de notification

et d'accès. Si vous ne l'avez pas reçu, vous pouvez le consulter en ligne à l'adresse telus.com/rapportannuel ou en obtenir un exemplaire, sur demande, auprès du service des relations avec les investisseurs de TELUS par courriel à l'adresse ir@telus.com, ou par la poste au 510 West Georgia Street, 8th Floor, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3.

2 Élection des administrateurs

Généralités

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

M. John Manley continuera de présider le conseil s'il est réélu à titre d'administrateur lors de l'assemblée. Pour obtenir une note biographique et d'autres renseignements pertinents sur tous les candidats à l'élection, consulter les pages 23 à 36.

Chaque actionnaire pourra voter en faveur de l'élection de chacun des administrateurs ou s'abstenir de voter à cet égard. John Manley et Darren Entwistle ont été nommés dans la procuration à titre de fondés de pouvoir (fondés de pouvoir de la direction) et ont l'intention de voter POUR l'élection des 14 candidats dont les noms et les renseignements figurent à partir de la page 23, sauf au moment d'exercer les droits de vote rattachés aux actions d'actionnaires ayant donné des directives contraires.

Notre politique sur le vote à la majorité des voix s'applique à la présente élection des administrateurs. Aux termes de cette politique, si un administrateur est élu dans le cadre d'une élection sans adversaire

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

Nous estimons que les 14 candidats sont en mesure de s'acquitter de leurs fonctions d'administrateurs. À l'exception de Darren Entwistle, qui quittera son poste d'administrateur lorsqu'il prendra sa retraite à titre de président et chef de la direction le 30 juin 2026, chaque administrateur élu à l'assemblée restera en fonction à compter de la date de son élection jusqu'à la prochaine assemblée générale annuelle ou jusqu'à ce que son successeur soit élu ou nommé, à moins que son poste d'administrateur ne devienne vacant d'ici là conformément aux lois applicables ou aux statuts.



Le conseil vous recommande de voter POUR l'élection de chaque candidat au poste d'administrateur.

Exigence de préavis

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

à Andrea Wood, vice-présidente à la direction et chef des services juridiques et de la gouvernance, au 510 West Georgia Street, 23rd Floor, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3. Ce préavis, qui doit contenir les renseignements exigés aux termes de nos statuts, doit être donné au moins 30 jours et au plus 65 jours avant la date de l'assemblée, soit entre le 4 mars 2026 et le 8 avril 2026. Veuillez vous reporter à nos statuts, affichés au sedarplus.ca et au telus.com/gouvernance.

3 Nomination des auditeurs

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. (Deloitte) sont nos auditeurs externes depuis 2002. Leur mandat a été reconduit le 9 mai 2025, au cours de notre assemblée générale annuelle.

Le comité d'audit, aidé de la direction, évalue chaque année la qualité des services fournis par Deloitte et leur rendement à titre d'auditeurs de la société. Cette évaluation est fondée, notamment, sur le plan d'audit soumis, les secteurs à risque repérés, la nature des constatations d'audit, les rapports présentés au comité d'audit, l'examen des rapports d'inspection pertinents provenant du Conseil canadien sur la reddition de comptes (CCRC) et du Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB), et un sondage auprès des membres de la direction et du comité d'audit portant sur l'indépendance, l'objectivité, le scepticisme professionnel, la qualité des services, la qualité de l'équipe chargée de la mission d'audit et les communications des auditeurs. De plus, le comité d'audit évalue les avantages et les risques associés au fait d'avoir des auditeurs de longue date ainsi que les contrôles et processus qui garantissent l'indépendance des auditeurs, comme la rotation obligatoire des associés tous les cinq ans.

Un examen plus approfondi de l'évaluation est réalisé au moins tous les cinq ans. Le dernier examen approfondi a eu lieu en 2025 et couvrait la période de cinq ans close le 31 décembre 2024. La portée de l'examen couvrait l'indépendance, l'objectivité et le scepticisme professionnel, la qualité de l'équipe de mission ainsi que la qualité des communications et des échanges avec Deloitte.

En se fondant sur l'évaluation des facteurs ci-dessus, le comité d'audit a conclu qu'il est satisfait de la qualité de l'audit, de l'efficacité et de la qualité du service des services d'audit externe fournis par Deloitte en 2025 et que Deloitte continue d'être indépendants, de telle sorte qu'il est dans l'intérêt fondamental des actionnaires que Deloitte continue d'agir à titre d'auditeurs indépendants de TELUS.

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

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



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

L'année dernière, **94 %** des actionnaires ont voté POUR la nomination de Deloitte en tant qu'auditeurs.

Sommaire des honoraires facturés et des services rendus par les auditeurs externes pour 2025 et 2024

Le tableau qui suit présente les honoraires facturés pour les services fournis par Deloitte, à titre d'auditeurs externes de TELUS, pour les exercices clos les 31 décembre 2025 et 2024.

Type de services fournis	Exercice clos le 31 décembre 2025		Exercice clos le 31 décembre 2024	
	en millions de \$	%	en millions de \$	%
Audit ¹	6,589	35,7	5,045	34,0
Services liés à l'audit ²	7,254	39,4	8,239	55,6
Services fiscaux ³	0,729	4,0	0,692	4,7
Tous les autres honoraires ⁴	3,819	20,8	0,846	5,7
Total	18,392	100,0	14,823	100,0

- 1 Comprend les honoraires des services rendus par Deloitte qui concernent l'audit et l'examen de nos états financiers, y compris TELUS Numérique (après la privatisation) et les lettres de consentement connexes.
- 2 Comprend les honoraires liés aux audits dans le cadre de nos dépôts réglementaires et prévus par la loi, aux audits et à l'examen de filiales, y compris TELUS Numérique (à titre de société ouverte), aux audits relatifs aux régimes de retraite, aux examens exigés par la clientèle et aux services de traduction. Pour 2024, comprend les honoraires liés aux audits dans le cadre de nos dépôts réglementaires et prévus par la loi, aux audits et à l'examen de filiales, y compris TELUS Numérique, aux audits relatifs aux régimes de retraite, aux examens exigés par la clientèle et aux services de traduction rendus par Deloitte relativement à l'audit ou à l'examen de nos états financiers, mais qui ne font pas partie des honoraires d'audit.
- 3 Comprend les honoraires liés à la conformité fiscale et aux conseils fiscaux. Pour 2024, comprend les honoraires liés à la conformité fiscale, aux conseils fiscaux et à la planification fiscale.
- 4 Comprend les honoraires des services rendus par Deloitte qui ne sont pas rendus à l'occasion de l'audit ou de l'examen de nos états financiers, comme le contrôle diligent à l'égard de la création d'une participation ne donnant pas le contrôle dans notre filiale Société en commandite Terrion et d'une entente se rapportant à la vente de cette participation, et le contrôle diligent à l'égard de possibles acquisitions et dessaisissements d'entreprises. Pour 2024, comprend les honoraires de conseils concernant le rapport sur la durabilité, le contrôle diligent des technologies, les améliorations apportées au processus de recyclage des déchets électroniques, et l'évaluation et l'étalonnage des capacités d'IA et d'IA générative.

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

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

« Il est résolu que, à titre consultatif, les actionnaires approuvent l'approche en matière de rémunération de la haute direction présentée dans la circulaire d'information de la société relative à l'assemblée générale annuelle des actionnaires de 2026. »

Comme il s'agit d'un vote consultatif, les résultats ne lieront pas le conseil et ne réduiront pas son rôle et ses responsabilités. Le conseil demeure pleinement responsable de ses décisions en matière de rémunération et n'est nullement déchargé d'une telle responsabilité par un vote consultatif

positif ou négatif. Cependant, le conseil tiendra compte des résultats du vote lorsqu'il étudiera des politiques, des procédures et des décisions ultérieures portant sur la rémunération et lorsqu'il devra déterminer s'il est nécessaire d'accroître son dialogue avec les actionnaires en ce qui a trait à la rémunération et aux questions s'y rattachant. De plus amples détails concernant notre approche en matière de rémunération de la haute direction sont donnés à partir de la page 70.

Le point de vue de nos actionnaires est très important pour nous, et nous tenons régulièrement compte de leur rétroaction lorsque nous évaluons notre programme de rémunération de la haute direction. Au cours de notre assemblée générale annuelle en 2025, nous avons tenu notre 14^e vote consultatif sur la rémunération, et la résolution consultative sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction a reçu l'appui de 86 pour cent des voix exprimées.



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

Dans l'ensemble, les rencontres d'engagement des actionnaires ont démontré un engagement solide de la part des actionnaires, ainsi qu'un engagement envers une vision commune de notre croissance future et des priorités stratégiques de TELUS. Nous sommes d'avis que des échanges et des dialogues continus avec les actionnaires sont essentiels pour maintenir de solides relations avec eux et garantir la transparence de notre programme de rémunération de la haute direction et des questions de gouvernance.

L'information sur les activités relatives à l'engagement des actionnaires aux pages 61 et 62, ainsi que d'autres détails fournis sur nos programmes de rémunération de la haute direction à partir de la page 70, démontrent notre engagement à donner suite à la rétroaction de nos actionnaires et à concevoir de manière efficace et attentionnée le cadre de rémunération de la haute direction.

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 en ce qui concerne les droits de vote rattachés aux actions d'actionnaires ayant donné des directives contraires.

L'année dernière, **86 %** des actionnaires ont voté POUR notre approche en matière de rémunération de la haute direction.

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

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

TELUS a créé le plan UAI en 2003 et les UAI font depuis lors partie du programme de rémunération incitative à long terme de TELUS pour les membres de la haute direction. Un résumé des modalités du plan UAI est donné aux pages 132 et 133, et un exemplaire complet du plan UAI, dans sa version modifiée, a été déposé sur SEDAR+ sous la catégorie « Autres » le 31 mars 2023.

À l'assemblée générale annuelle de 2023, les actionnaires ont approuvé qu'un maximum de 49 000 000 d'actions soient réservées aux fins d'émission dans le cadre du plan UAI, soit environ 3,40 pour cent du nombre d'actions en circulation à ce moment.

La TSX exige que les actionnaires approuvent l'augmentation du nombre maximal d'actions réservées aux fins d'émission dans le cadre du plan UAI. Le nouveau nombre maximal d'actions représentera environ 4,01 pour cent des actions en circulation à l'heure actuelle. Si les actionnaires n'approuvent pas cette augmentation, TELUS conservera son maximum de 49 000 000 d'actions réservées aux fins d'émission conformément aux modalités du plan UAI.

L'augmentation du nombre maximal d'actions réservées aux fins d'émission découle de la privatisation de TELUS Numérique. La tranche de la rémunération des membres de l'équipe de TELUS Numérique fondée sur des titres de capitaux propres est désormais liée aux actions de TELUS Corporation dans le but d'assurer une harmonisation avec le succès de TELUS.

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

« Il est résolu que l'augmentation du nombre maximal d'actions réservées aux fins d'émission dans le cadre du plan d'unités d'actions incessibles à 62 600 000 actions soit approuvée. »

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

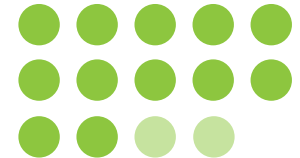
À propos des candidats au poste d'administrateur

Indépendance

À l'assemblée générale annuelle, la candidature de 14 administrateurs sera présentée aux fins d'élection au conseil. De ce nombre, 12 sont indépendants conformément aux critères d'indépendance exposés à la page 51. Darren Entwistle n'est pas indépendant, car il est également président et chef de la direction de la société, et Victor Dodig a cessé d'être indépendant au moment de sa nomination à titre de prochain président et chef de la direction de la société. Compte tenu de son départ à la retraite, Darren quittera le conseil le 30 juin 2026.

Nous sommes d'avis qu'un conseil indépendant est un élément essentiel d'une bonne gouvernance qui contribue à assurer que notre conseil exerce ses activités indépendamment de la direction et qu'il assure une surveillance efficace de la direction.

12 des 14 candidats au poste d'administrateur sont indépendants



Contexte de diversité

Chez TELUS, nous nous engageons à promouvoir une culture de diversité et d'inclusion et nous avons adopté par écrit une politique de diversité administrative pour la première fois en 2013. Dans le cadre de notre cycle d'examen annuel, nous avons régulièrement mis à jour la politique au cours des années qui ont suivi, et plus récemment en 2024. La politique prévoit qu'en mettant à profit différentes perspectives et idées, TELUS bénéficiera des avantages d'un processus de prise de décisions amélioré et d'une meilleure innovation et productivité. La politique reconnaît que la diversité compte de multiples aspects, qui peuvent comprendre l'ethnicité, la race, le genre, les capacités physiques, la religion, l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'âge. La diversité peut également viser l'expérience de travail, le contexte géographique, le contexte socioéconomique et la diversité en matière de pensée politique. La politique a pour objectif de garantir que le conseil possède les diverses qualités, compétences et expertises qui sont pertinentes pour notre entreprise et qui permettront au conseil de remplir son mandat.

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

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

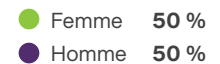
- Au moins 20 pour cent des administrateurs indépendants sont membres d'une minorité visible, font partie des peuples autochtones, ou sont des personnes vivant avec un handicap ou des membres de la communauté LGBTQ2+
- Les femmes et les hommes représentent respectivement au moins 40 pour cent des administrateurs indépendants
- Les administrateurs possèdent une vaste expérience dans les régions où TELUS a ou prévoit avoir des intérêts commerciaux importants
- Les administrateurs sont d'âges variés
- Les administrateurs ont des antécédents et de l'expérience variés.

Les renseignements sur les administrateurs, qui commencent à la page 22, indiquent les compétences attribuées à chaque administrateur dans la grille de compétences du conseil à la page 22, et illustrent la diversité des compétences, des antécédents et de l'expertise des membres de notre conseil.

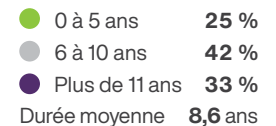
Les graphiques sur le côté droit de la page offrent des renseignements concernant le genre, la durée du mandat et l'âge de nos 12 candidats indépendants au poste d'administrateur.

TELUS est un chef de file en matière de composition et de diversité du conseil.

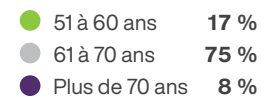
Genre



Mandat



Âge



Diversité des compétences

	Total des administrateurs	Raymond Chan	Hazel Claxton	Lisa de Wilde	Victor Dodig	Darren Entwistle	Thomas Flynn	Mary Jo Haddad	Martha Hall Findlay	Christine Magee	John Manley	David Mowat	Marc Parent	Denise Pickett	Sean Willy	
Compétences et expériences clés¹																
Gouvernance	10	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	
Finance et comptabilité	9	✓	✓		✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓		
Gestion des ressources humaines/rémunération de la haute direction	9	✓	✓	✓	✓			✓		✓		✓	✓		✓	
Responsabilité sociale de l'entreprise	5	✓		✓		✓			✓						✓	
Gestion des risques	6		✓				✓			✓	✓	✓		✓		
Affaires réglementaires/gouvernementales	6			✓	✓			✓	✓		✓				✓	
Expansion de l'entreprise	6	✓			✓	✓	✓						✓		✓	
Expérience du marché de détail/expérience client	5				✓	✓				✓		✓		✓		
Connaissances et expérience concernant le secteur	5			✓		✓		✓	✓		✓					
Expérience à l'international	5					✓	✓		✓				✓	✓		
Connaissances en technologie de l'information et en gestion de l'information	4		✓					✓				✓		✓		

¹ Le tableau ci-dessus présente les compétences et domaines d'expertise que les candidats ont indiqués comme étant ceux qu'ils apportent au conseil. Tous les candidats au poste d'administrateur ont de l'expérience en haute direction et en leadership stratégique, et chaque administrateur possède des compétences et de l'expérience à différents niveaux dans la plupart des catégories; le tableau présente les autres compétences indiquées par les candidats comme constituant leurs cinq principales forces. Une définition des différentes catégories de compétences et d'expérience figure à la page 55.

Renseignements sur les administrateurs

La présente rubrique fournit des renseignements détaillés au sujet de chaque candidat au poste d'administrateur. Le profil de chaque candidat met en évidence les compétences et l'expérience dont il fait profiter le conseil. Ces compétences s'ajoutent à son expérience en matière de haute direction et de leadership stratégique, laquelle est exigée de tous les membres du conseil de TELUS. Veuillez vous reporter à la page 55 pour plus de détails sur la manière dont nous définissons chaque champ d'expertise.

Nous avons calculé la valeur marchande totale des titres détenus en date de la présente circulaire et à la date de la circulaire 2025, respectivement, en multipliant le nombre d'actions et d'UAD détenues par un administrateur par 18,58 \$, soit le cours de clôture des

actions à la TSX le 9 mars 2026, et par 23,20 \$, soit le cours de clôture des actions à la TSX le 10 mars 2025. Les UAD sont attribuées dans le cadre du plan UAD (pour des détails sur le plan, consulter les pages 128 et 129).

Pour les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction, la cible d'actionnariat est de 3,5 fois la provision annuelle, soit 1 085 000 \$ à la date de la présente circulaire. La cible d'actionnariat pour John Manley, en sa qualité de président du conseil, est de cinq fois sa provision annuelle, soit 2 700 000 \$ à la date de la présente circulaire. John a déjà dépassé cette cible. Tous les administrateurs ont cinq ans à compter de la date de leur nomination pour atteindre leur cible d'actionnariat.

Raymond T. Chan



Calgary (Alberta) Canada

Âge : 70

Administrateur depuis : 2013

Indépendant

Comités de TELUS :

- Gouvernance
- Personnes, culture et rémunération

Rémunération totale en 2025 : 318 790 \$

Champs d'expertise :

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

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

Raymond (Ray) Chan est administrateur de sociétés. Il a pris sa retraite en 2019, après une carrière de près de 40 ans dans le secteur pétrolier et gazier. Il a travaillé chez Baytex Energy Corp. à compter de 1998, où il a occupé divers postes au cours des années, dont ceux de chef des finances, de chef de la direction, de président du conseil membre de la direction, de président du conseil indépendant et d'administrateur indépendant principal.

En plus d'avoir siégé aux conseils d'un certain nombre d'entités pétrolières et gazières fermées et ouvertes, Ray a également été administrateur de Groupe TMX Inc. et de l'Alberta Children's Hospital Foundation.

Ray a été membre du comité pour tracer l'avenir de la gouvernance d'entreprise au Canada, commandité par le Groupe TMX et l'Institut des administrateurs de sociétés. Le rapport de ce comité, intitulé « L'avenir de la gouvernance des sociétés canadiennes : une approche raisonnée pour répondre aux attentes croissantes envers le conseil d'administration », a été publié en décembre 2023.

Ray a obtenu son baccalauréat en commerce de l'Université de la Saskatchewan et il est comptable professionnel agréé et comptable agréé.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2025

	Présence	Total
Conseil	7/7	100 %
Gouvernance	4/4	100 %
Personnes, culture et rémunération	6/6	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration

Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2020 à 2025)

Aucun

Résultat du vote à l'assemblée générale annuelle de 2025

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	685 826 716	11 371 525	697 198 241
Pourcentage de voix	98,37 %	1,63 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 9 mars 2026 et au 10 mars 2025

	2026	2025
Actions	93 020	92 000
UAD	124 165	105 484
Valeur marchande totale des titres	4 035 298 \$	4 581 629 \$
Actionnariat cible atteint (multiple de l'exigence)	Oui (3,7x)	Oui (4,5x)

Hazel Claxton



Toronto (Ontario) Canada

Âge : 65

Administratrice depuis : 2021

Indépendante

Comités de TELUS :

- Audit
- Personnes, culture et rémunération

Rémunération totale en 2025 : 317 281 \$

Champs d'expertise :

- Finance et comptabilité
- Gouvernance
- Gestion des RH/rémunération de la haute direction
- Technologie de l'information (TI) et gestion de l'information
- Gestion des risques

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

Hazel Claxton est administratrice de sociétés. Elle a été vice-présidente à la direction et chef des ressources humaines chez Morneau Shepell Inc. (désormais intégrée à TELUS Santé) de 2013 à 2018. Auparavant, Hazel a travaillé pendant 29 ans chez PwC Canada, y occupant plusieurs rôles de direction, dont ceux de membre du groupe de direction national canadien, de directrice du capital humain et d'associée au sein du groupe de restructuration et de conseils aux entreprises, secteur dans lequel elle a exercé ses activités pendant plus de 20 ans.

Hazel siège actuellement aux conseils de la Banque de Montréal, de Fonds de placement immobilier Allied, de University Pension Plan Ontario et de Unity Health Toronto. Auparavant, elle a siégé aux conseils de l'Université Queen's, de l'hôpital St. Michael's et du Shaw Festival Theatre.

Hazel est titulaire d'un baccalauréat en commerce (avec distinction) de l'Université Queen's, et elle a reçu l'accréditation IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés. Elle est également comptable professionnelle agréée et comptable agréée.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2025

	Présence	Total
Conseil	7/7	100 %
Audit	5/5	100 %
Personnes, culture et rémunération	6/6	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration

Banque de Montréal
Fonds de placement immobilier Allied

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2020 à 2025)

Aucun

Résultat du vote à l'assemblée générale annuelle de 2025

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	688 785 155	8 416 534	697 201 689
Pourcentage de voix	98,79 %	1,21 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 9 mars 2026 et au 10 mars 2025

	2026	2025
Actions	8 403	4 845
UAD	51 790	36 613
Valeur marchande totale des titres	1 118 386 \$	961 826 \$
Actionnariat cible atteint (multiple de l'exigence)	Oui (1,0x)	Non (0,95x)

Lisa de Wilde



Oakville (Ontario) Canada
 Âge : 69
 Administratrice depuis : 2015
 Indépendante
 Comités de TELUS :
 • Gouvernance (présidente)
 • Personnes, culture et rémunération
 Rémunération totale en 2025 : 375 896 \$

Champs d'expertise :

- Responsabilité sociale de l'entreprise
- Gouvernance
- Affaires réglementaires/gouvernementales
- Gestion des RH/rémunération de la haute direction
- Connaissances et expérience concernant le secteur

Le conseil profite des importantes connaissances et de la grande compréhension du secteur des télécommunications acquises par Lisa dans le cadre de sa carrière en droit réglementaire et en médias, de son expertise en gouvernance, de son expérience en tant que membre de la haute direction en transformation numérique et de son engagement envers des pratiques ESG exemplaires ainsi qu'en matière de climat et de développement durable, éléments qui s'appliquent tous directement aux activités de TELUS.

Lisa de Wilde est administratrice de sociétés et est professeure de Bell Média dans le cadre du programme de maîtrise en administration des affaires de la Schulich School of Business en gestion des arts, des médias et du divertissement. Elle a commencé sa carrière au Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, où elle a acquis une précieuse expérience sur le paysage réglementaire. Elle est par la suite devenue associée d'un grand cabinet d'avocats et se spécialisait dans les dossiers liés aux communications.

De 2005 à 2019, Lisa a été chef de la direction de TVO, où elle a joué un rôle essentiel dans la transformation de la société en un chef de file en actualités et en technologies éducatives, la faisant passer d'activités analogiques à une plateforme entièrement numérique. Avant de travailler pour TVO, elle a également été chef de la direction d'Astral Télé Réseaux.

Les conseils auxquels elle siège illustrent bien l'engagement de Lisa envers le secteur des organismes sans but lucratif. Elle siège actuellement aux conseils de l'École de danse contemporaine de Montréal et de CARE Canada, dont elle assure la vice-présidence. De plus, elle est vice-présidente du conseil de la Fondation Asie Pacifique du Canada et ancienne présidente du conseil du Festival international du film de Toronto. En reconnaissance de son apport au Canada, elle a reçu la Médaille du jubilé de diamant de la Reine et est membre de l'Ordre du Canada.

Lisa est titulaire d'un baccalauréat ès arts et d'un baccalauréat en droit de l'Université McGill et elle a obtenu le titre d'IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés et la certification Global ESG du Competent Boards. Lisa a également reçu des diplômes honorifiques de l'Université métropolitaine de Toronto et de l'Université Brandon.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2025

	Présence	Total
Conseil	7/7	100 %
Gouvernance	4/4	100 %
Personnes, culture et rémunération	6/6	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration

Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2020 à 2025)

Aucun

Résultat du vote à l'assemblée générale annuelle de 2025

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	684 043 093	13 158 596	697 201 689
Pourcentage de voix	98,11 %	1,89 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 9 mars 2026 et au 10 mars 2025

	2026	2025
Actions	283	-
UAD	116 152	97 632
Valeur marchande totale des titres	2 163 362 \$	2 265 062 \$
Actionnariat cible atteint (multiple de l'exigence)	Oui (2,0x)	Oui (2,2x)

Victor Dodig



Toronto (Ontario) Canada

Âge : 60

Administrateur depuis : 2022

Non indépendant

Comités de TELUS :

- Personnes, culture et rémunération¹

Rémunération totale en 2025 : 321 629 \$

Champs d'expertise :

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

Victor se joindra à l'équipe de direction de TELUS le 1^{er} mai 2026 et assumera la fonction de président et chef de la direction de TELUS à compter du 1^{er} juillet 2026, après le départ à la retraite de Darren. Il possède un historique prouvé de croissance stratégique, de leadership des services financiers et de transformation de sociétés.

Victor Dodig a été président et chef de la direction du groupe de sociétés CIBC de 2014 à 2025. Il a également siégé au conseil de la CIBC de 2014 à 2025 et agira à titre de conseiller spécial du conseil de la CIBC jusqu'au 30 avril 2026. Fort d'une vaste expérience commerciale et bancaire de plus de 25 ans, Victor a occupé des postes de direction auprès d'UBS, de Merrill Lynch et de McKinsey & Company.

En plus de son rôle auprès de la CIBC, Victor a siégé à titre de président du Conseil canadien des affaires et est fiduciaire de The Brookings Institution. Il est un ardent défenseur de l'inclusion en milieu de travail et a présidé le Conseil des leaders de la diversité et de l'intégration de la CIBC. Précédemment, il a été coprésident de L'Initiative BlackNorth, ce qui illustre son engagement envers la promotion de la diversité et de l'égalité. Victor a reçu le prix honorifique Catalyst Canada en reconnaissance de son leadership dans l'avancement de la diversité des genres.

Victor est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School et a reçu la distinction « Baker Scholar ». Il est également titulaire d'un diplôme de l'Institut d'études politiques de Paris et d'un baccalauréat en commerce de l'Université de Toronto (St. Michael's College). Victor est titulaire d'un doctorat honorifique de l'Université St. Michael's College et d'un doctorat honorifique en droit de l'Université métropolitaine de Toronto.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2025

	Présence	Total
Conseil	7/7	100 %
Personnes, culture et rémunération	6/6	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration

Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2020 à 2025)

Banque Canadienne Impériale de Commerce

Résultat du vote à l'assemblée générale annuelle de 2025

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	691 498 695	5 700 271	697 198 966
Pourcentage de voix	99,18 %	0,82 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 9 mars 2026 et au 10 mars 2025

	2026	2025
Actions	100 000	100 000
UAD	52 918	34 718
Valeur marchande totale des titres	2 841 216 \$	3 125 458 \$
Actionnariat cible atteint (multiple de l'exigence)	Oui (2,6x)	Oui (3,1x)

¹ Victor a quitté son poste au sein du comité des personnes en février 2026 lorsqu'il a été nommé en tant que prochain président et chef de la direction de la société, avec prise d'effet au départ à la retraite de Darren.

Darren Entwistle¹



Calgary (Alberta) Canada

Âge : 63

Administrateur depuis : 2000

Non indépendant

Comités de TELUS :

Aucun

Aucune rémunération reçue
à titre d'administrateur

Champs d'expertise :

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

Darren Entwistle est président et chef de la direction de TELUS depuis 2000. En collaboration avec l'équipe de haute direction, il a guidé l'évolution de TELUS, qui est passée d'une société de services téléphoniques régionale à un chef de file mondial dans le domaine de la transmission de données et des services mobiles. Sous l'administration de Darren, TELUS a constamment obtenu des résultats opérationnels et financiers de calibre mondial et a fait ses preuves en obtenant des résultats parmi les meilleurs au monde pour ses clients, collectivités et actionnaires. Il a notamment amélioré le leadership de TELUS en matière de socio-capitalisme en inspirant l'équipe TELUS à faire 1,5 million d'heures de bénévolat à des organismes de bienfaisance et sans but lucratif à l'échelle mondiale en 2024. Depuis 2000, la famille TELUS a fait don de 1,85 milliard de dollars, y compris de 2,5 millions de jours de bénévolat, soit bien plus que toute autre société dans le monde.

L'engagement de Darren envers la diversité et l'inclusion s'illustre par son rôle de membre fondateur du 30 % Club du Canada et du Conseil canadien pour la diversité administrative. Il est également Fellow honorifique du Royal Conservatory, ce qui témoigne de son dévouement envers les arts et la culture. En 2026, Darren recevra le prix Gold Baton du Vancouver Symphony Orchestra en reconnaissance de son leadership et de son apport à notre communauté, et il sera nommé entrepreneur distingué de l'année (*Distinguished Entrepreneur of the Year*) par la Gustavson School of Business de l'Université de Victoria en reconnaissance de l'effet durable qu'il a eu grâce à son innovation, à son leadership et à son apport à la communauté. De plus, Darren a reçu le prix International Horatio Alger de la Horatio Alger Association of Distinguished Americans; a été intronisé au Temple de la renommée de la Business Laureates of British Columbia; a été nommé deux fois chef d'entreprise canadien de l'année par la Chambre de commerce du Canada ainsi que par l'Université de l'Alberta; et a reçu le prix Patrick Boyle Founders du Fraser Institute pour son leadership hors pair en affaires et en philanthropie. En reconnaissance de ses apports au Canada, Darren a été nommé membre de l'Ordre du Canada. Il a en outre reçu la Médaille du jubilé d'or de la reine Elizabeth II en 2003 et la Médaille du jubilé de diamant de la reine Elizabeth II en 2012.

Darren est titulaire d'un baccalauréat en économie (avec distinction) de l'Université Concordia de Montréal, d'un MBA (finances) de l'Université McGill et d'un diplôme en technologie des réseaux de l'Université de Toronto. Il détient en outre des doctorats honorifiques en droit de l'Université McGill, de l'Université Concordia, de l'Université de l'Alberta et de l'Université de Victoria, ainsi qu'un diplôme honorifique en administration des affaires du Northern Alberta Institute of Technology.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2025

	Présence	Total
Conseil	7/7	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration

Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2020 à 2025)

TELUS International (Cda) Inc.
(TELUS Numérique)

Résultat du vote à l'assemblée générale annuelle de 2025

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	682 366 011	14 838 755	697 204 766
Pourcentage de voix	97,87 %	2,13 %	100 %

Se reporter à la page 98 pour obtenir des renseignements sur les titres de TELUS Corporation détenus et la rémunération reçue en 2025 à titre de président et chef de la direction.

¹ Compte tenu de la cessation de ses fonctions à titre de président et chef de la direction, Darren quittera le conseil le 30 juin 2026.

Thomas E. Flynn



Toronto (Ontario) Canada

Âge : 62

Administrateur depuis : 2020

Indépendant

Expert financier du comité d'audit

Comités de TELUS :

- Audit (président)

Rémunération totale en 2025 : 364 669 \$

Champs d'expertise :

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

Le conseil profite grandement des connaissances de Tom, y compris en ce qui concerne la répartition des capitaux, en raison de son expertise considérable en finance, y compris de son expérience en matière de marchés financiers et d'expansion de l'entreprise, ainsi que de son expérience en surveillance des risques dans une organisation complexe. De plus, son expérience en gouvernance au sein d'une organisation axée sur la santé accentue sa capacité à superviser et à appuyer la croissance de nos activités liées à la santé.

Thomas (Tom) Flynn est administrateur de sociétés. Il a quitté ses fonctions de vice-président du conseil de BMO Groupe financier en 2022. Pendant son mandat auprès de la Banque de Montréal, Tom a occupé plusieurs postes de direction, dont ceux de chef des finances de 2011 à 2020 et de chef – Gestion globale des risques de 2008 à 2011. Il a également été vice-président à la direction, Finances et trésorier, et chef des services financiers, Investissements et services aux grandes entreprises de BMO Marchés des capitaux. Tom est administrateur de Clutch Inc., une société fermée qui est le plus important détaillant en ligne de véhicules d'occasion au Canada. Tom a l'intention de se présenter à l'élection des membres du conseil d'administration d'Intact Corporation financière à l'assemblée annuelle de la société qui aura lieu en mai 2026.

En plus de ses rôles au sein de sociétés, Tom participe activement au domaine de la santé. Précédemment, Tom a siégé au conseil de Santé Ontario et a été président des conseils du Sunnybrook Health Sciences Centre, du Holland Bloorview Kids Rehabilitation Hospital et de Symcor Inc.

Tom est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires et d'un baccalauréat ès arts (avec distinction) en administration des affaires de la Ivey School of Business de l'Université Western. Tom a également reçu l'accréditation IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés et est comptable professionnel agréé et Fellow de Comptables professionnels agréés de l'Ontario.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2025

	Présence	Total
Conseil	7/7	100 %
Audit	5/5	100 %
Personnes, culture et rémunération	4/4 ¹	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration

Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2020 à 2025)

Aucun

Résultat du vote à l'assemblée générale annuelle de 2025

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	693 297 141	3 901 641	697 198 782
Pourcentage de voix	99,44 %	0,56 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 9 mars 2026 et au 10 mars 2025

	2026	2025
Actions	14 835	11 563
UAD	80 709	58 131
Valeur marchande totale des titres	1 775 207 \$	1 616 900 \$
Actionnariat cible atteint (multiple de l'exigence)	Oui (1,6x)	Oui (1,6x)

¹ Tom a quitté le comité des personnes lorsqu'il est devenu président du comité d'audit.

Mary Jo Haddad



Niagara-on-the-Lake (Ontario) Canada

Âge : 70

Administratrice depuis : 2014

Indépendante

Comités de TELUS :

- Personnes, culture et rémunération (présidente)
- Gouvernance

Rémunération totale en 2025 : 378 972 \$

Champs d'expertise :

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

En tant qu'ancienne présidente et chef de la direction de SickKids, Mary Jo connaît très bien les défis et occasions auxquels est exposé le système de santé public. Son expérience en haute direction et en exploitation est une ressource précieuse, et sa passion pour la stimulation d'une culture d'équipe à haut rendement dans un environnement axé sur les technologies concorde avec l'engagement de TELUS envers l'innovation et l'excellence.

Mary Jo Haddad est administratrice de sociétés et présidente de MJH & Associates, une société qui offre des services de conseils en leadership stratégique et en soins de santé. En 2013, elle a quitté ses fonctions de présidente et chef de la direction du The Hospital for Sick Children (SickKids), à Toronto, poste qu'elle occupait depuis 2004. Pendant sa carrière auprès de SickKids, Mary Jo a occupé divers postes de direction, dont ceux de vice-présidente à la direction et chef de l'exploitation et de chef de la direction, Soins infirmiers.

Mary Jo est chancelière émérite de l'Université de Windsor, ayant quitté ses fonctions de chancelière en juin 2025, et administratrice du conseil de Capitalize for Kids. Auparavant, elle a été présidente du conseil de MaRS Innovation, administratrice du Vector Institute et administratrice de la Banque Toronto-Dominion.

Membre de l'Ordre du Canada, Mary Jo est également récipiendaire de la Médaille du jubilé de diamant de la reine Elizabeth II et elle a été intronisée au panthéon du Prix Top 100 : Les Canadiennes les plus influentes par le Réseau des femmes exécutives. Elle est également récipiendaire du Prix du premier ministre de l'Ontario pour ses réalisations exceptionnelles.

Mary Jo est titulaire d'un baccalauréat en sciences (avec distinction) de l'Université de Windsor et d'une maîtrise en sciences de la santé de l'Université de Toronto. Elle a également reçu des doctorats honorifiques en droit de l'Université de Windsor, de l'Université métropolitaine de Toronto et de l'Institut universitaire de technologie de l'Ontario.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2025

	Présence	Total
Conseil	7/7	100 %
Gouvernance	4/4	100 %
Personnes, culture et rémunération	6/6	100 %

Postes actuels à des conseils
d'administration

Aucun

Postes antérieurs à des conseils
d'administration (2020 à 2025)

Banque Toronto-Dominion

Résultat du vote à l'assemblée générale annuelle de 2025

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	629 411 988	67 795 553	697 207 541
Pourcentage de voix	90,28 %	9,72 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 9 mars 2026 et au 10 mars 2025

	2026	2025
Actions	-	-
UAD	150 614	129 447
Valeur marchande totale des titres	2 798 408 \$	3 003 170 \$
Actionnariat cible atteint (multiple de l'exigence)	Oui (2,6x)	Oui (2,5x)

Martha Hall Findlay



Calgary (Alberta) Canada

Âge : 66

Administratrice depuis : 2024

Indépendante

Comités de TELUS :

- Audit
- Gouvernance

Rémunération totale en 2025 : 316 327 \$

Champs d'expertise :

- Responsabilité sociale de l'entreprise
- Gouvernance
- Affaires réglementaires/gouvernementales
- Connaissances et expérience concernant le secteur
- Expérience à l'international

La carrière à multiples facettes de Martha, qui couvre la politique publique, les relations internationales, de l'expérience dans le secteur des télécommunications, et la défense de l'environnement, jumelée à une approche stratégique en matière de gouvernance et de durabilité, font d'elle une personne bien placée pour aider TELUS à s'y retrouver parmi les défis et occasions que présentent chacun de ces secteurs.

Martha Hall Findlay est directrice de la School of Public Policy et titulaire de la chaire Palmer de l'Université de Calgary et conseillère principale auprès du cabinet-conseil mondial pour PDG Teneo. Ayant été par le passé avocate, haute dirigeante d'entreprise et députée, elle a occupé des postes de direction tant dans le secteur public que privé au cours d'une carrière s'échelonnant sur plus de trois décennies.

Plus récemment, Martha a occupé le poste de chef du développement durable et chef des changements climatiques de Suncor Énergie et, auparavant, elle a été présidente et chef de la direction de Canada West Foundation. Plus tôt dans sa carrière, elle a également été conseillère juridique auprès de Bell Mobilité ainsi que chef du contentieux puis directrice générale de Mobilité Canada. Sa détermination à encourager le commerce et les relations d'affaires à l'international est évidente si l'on tient compte de son récent poste auprès du conseil consultatif des experts en commerce du sous-ministre du commerce international, ainsi que de sa participation au groupe d'experts sur les relations Canada-États-Unis (*Expert Group on Canada-US Relations*), au Canada-US Law Institute Executive Committee et au Conseil consultatif des chefs d'entreprise sur l'Asie. Le dévouement de Martha à favoriser la collaboration interculturelle est également mis en évidence par sa participation au Forum Canada-Corée. Son point de vue stratégique a été très apprécié par plusieurs conseils d'organismes à but non lucratif, à maintes reprises à titre de présidente.

Le leadership de Martha et son travail concret en matière de gérance de l'environnement et de lutte contre les changements climatiques ont été soulignés par des distinctions comme la Médaille du jubilé de platine de la reine Elizabeth II décernée par le gouvernement de l'Alberta, le prix « Clean 50 » qui la reconnaît comme l'une des figures de proue du Canada en matière de développement durable, et le prix Champion canadien du climat décerné par le Haut-commissariat du Royaume-Uni et l'Initiative canadienne de droit climatique.

Martha est titulaire d'un baccalauréat ès arts en relations internationales de l'Université de Toronto et d'un baccalauréat en droit de la Osgoode Hall Law School de l'Université York et elle a reçu l'accréditation IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2025

	Présence	Total
Conseil	7/7	100 %
Audit	5/5	100 %
Gouvernance	2/2 ¹	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration

Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2020 à 2025)

Aucun

Résultat du vote à l'assemblée générale annuelle de 2025

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	693 905 510	3 293 499	697 199 009
Pourcentage de voix	99,53 %	0,47 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 9 mars 2026 et au 10 mars 2025

	2026	2025
Actions	1 175	1 175
UAD	28 382	12 129
Valeur marchande totale des titres	549 170 \$	308 653 \$
Actionnariat cible atteint (multiple de l'exigence)	Non (0,5x) ²	Non (0,3x)

¹ Martha s'est jointe au comité de gouvernance avec prise d'effet le 9 mai 2025. Elle a assisté à la réunion de mai en tant qu'observatrice, mais ne siégeait pas au comité à ce moment.

² Martha a jusqu'au 9 mai 2029 pour atteindre son actionnariat cible.

Christine Magee



Toronto (Ontario) Canada
 Âge : 66
 Administratrice depuis : 2018
 Indépendante
 Comités de TELUS :
 • Audit
 • Personnes, culture et rémunération
 Rémunération totale en 2025 : 323 643 \$

Champs d'expertise :
 • Finance et comptabilité
 • Gouvernance
 • Gestion des RH/rémunération de la haute direction
 • Expérience du marché de détail/expérience client
 • Gestion des risques

Le conseil profite de l'importante expérience en matière de services financiers et bancaires ainsi que du succès entrepreneurial dans le secteur du commerce de détail de Christine. Sa compréhension des défis et des occasions qui se présentent aux entrepreneurs et au secteur du commerce de détail concorde avec l'importance qu'accorde TELUS au service à la clientèle dans ces secteurs.

Christine Magee siège au conseil de Fairfax Financial Holdings Limited et est présidente du conseil d'administration de Sleep Country Canada. Elle a cofondé Sleep Country en 1994, et la société s'est vite imposée comme joueur important dans le secteur des produits liés au sommeil. Avant de se lancer dans son aventure entrepreneuriale, Christine a travaillé dans le secteur des services bancaires et financiers auprès de la Banque Nationale du Canada et de la Banque Continentale du Canada de 1982 à 1994. Fairfax Financial Holdings Ltd. a fait l'acquisition de Sleep Country, et Christine a été élue membre du conseil d'administration de Fairfax Financial Holdings Ltd. en avril 2025.

Auparavant, Christine a siégé aux conseils d'administration de Sleep Country, de Trillium Health Partners, de Metro inc., de Groupe Woodbine Entertainment, de Cott Corporation, de Les Restaurants McDonald du Canada, de Sirius XM Canada et de Plan International Canada ainsi qu'au conseil consultatif en entrepreneuriat de l'Université Western et au conseil consultatif de la Ivey School of Business.

Christine est membre de l'Ordre du Canada et a été intronisée au panthéon du Prix Top 100 : Les Canadiennes les plus influentes par le Réseau des femmes exécutives.

Christine est titulaire d'un diplôme en administration des affaires (avec distinction) de l'Université Western Ontario et d'un doctorat honorifique en commerce de l'Université métropolitaine de Toronto.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2025

	Présence	Total
Conseil	7/7	100 %
Audit	5/5	100 %
Personnes, culture et rémunération	6/6	100 %

Postes actuels à des conseils
 d'administration
 Fairfax Financial Holdings Limited

Postes antérieurs à des conseils
 d'administration (2020 à 2025)
 Metro inc.
 Sleep Country Canada Holdings Inc.

Résultat du vote à l'assemblée générale annuelle de 2025

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	688 777 242	8 421 767	697 199 009
Pourcentage de voix	98,79 %	1,21 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 9 mars 2026 et au 10 mars 2025

	2026	2025
Actions	544	-
UAD	101 023	81 907
Valeur marchande totale des titres	1 887 115 \$	1 900 424 \$
Actionnariat cible atteint (multiple de l'exigence)	Oui (1,7x)	Oui (1,9x)

John Manley (président)



Ottawa (Ontario) Canada

Âge : 76

Administrateur depuis : 2012

Indépendant

Comités de TELUS :¹

Aucun

Rémunération totale en 2025 : 557 820 \$

Champs d'expertise :

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

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

John Manley est administrateur de sociétés, conseiller d'affaires principal auprès du cabinet d'avocats Bennett Jones S.E.N.C.R.L., s.r.l. et président du conseil de Valeurs mobilières Jefferies, Inc. De 2010 à 2018, il a été président et chef de la direction du Conseil canadien des affaires et, de 2004 à 2009, il a été conseiller auprès du cabinet juridique McCarthy Tétrault S.E.N.C.R.L., s.r.l. Avant sa carrière dans le secteur privé, John a eu une carrière notoire en politique, qui a duré 16 ans et au cours de laquelle il a été vice-premier ministre du Canada et ministre de l'Industrie, des Affaires étrangères et des Finances.

John a siégé à titre d'administrateur et de président du conseil d'administration de CAE Inc. et de la Banque Canadienne Impériale de Commerce. Il a également été administrateur de CARE Canada et membre du Forum économique mondial. John est actuellement trésorier du conseil de la Fondation Rideau Hall.

En reconnaissance de son apport au pays, John est Compagnon de l'Ordre du Canada.

Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université Carleton et d'un doctorat en jurisprudence de l'Université d'Ottawa. John est un administrateur agréé par l'Université McMaster et a reçu des doctorats honorifiques de l'Université d'Ottawa, de l'Université Carleton, de l'Université de Toronto, de l'Université Western, de l'Université de Windsor et de l'Université York.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2025

	Présence ¹	Total
Conseil	7/7	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration

Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2020 à 2025)

CAE Inc.

Banque Canadienne Impériale de Commerce

Résultat du vote à l'assemblée générale annuelle de 2025

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	684 643 528	12 557 151	697 200 679
Pourcentage de voix	98,20 %	1,80 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 9 mars 2026 et au 10 mars 2025

	2026	2025
Actions	8 602	7 080
UAD	237 947	194 651
Valeur marchande totale des titres	4 580 880 \$	4 680 159 \$
Actionnariat cible atteint (multiple de l'exigence)	Oui (1,7x)	Oui (1,7x)

¹ En tant que président du conseil, John assiste également à toutes les réunions des comités.

David Mowat



North Vancouver (Colombie-Britannique) Canada

Âge : 70

Administrateur depuis : 2016

Indépendant

Expert financier du comité d'audit

Comités de TELUS :

- Audit
- Personnes, culture et rémunération

Rémunération totale en 2025 : 328 286 \$

Champs d'expertise :

- Finance et comptabilité
- Gestion des RH/rémunération de la haute direction
- TI et gestion de l'information
- Expérience du marché de détail/expérience client
- Gestion des risques

Le conseil profite de l'expertise financière et de la grande compréhension des besoins des consommateurs particuliers et des entreprises de David. L'expérience de David acquise dans le cadre de sa carrière de dirigeant d'institutions financières axées sur la collectivité en Alberta et en Colombie-Britannique accentue sa capacité à contribuer efficacement à l'orientation stratégique de TELUS.

David Mowat est administrateur de sociétés. Il a été président et chef de la direction d'ATB Financial de juin 2007 à juin 2018. Auparavant, il a occupé le poste de chef de la direction de la Vancouver City Savings Credit Union (Vancity), de 2000 à 2007.

David est actuellement membre du conseil d'administration de la Banque Laurentienne du Canada et de l'Autorité aéroportuaire régionale d'Edmonton. Il a également occupé d'importants rôles à titre de président du comité d'examen du régime de redevances de l'Alberta (*Alberta Royalty Review Panel*) et de membre du groupe d'experts du ministère des Finances de l'Alberta.

David a reçu de prestigieux honneurs et prix en reconnaissance de son apport. En 2014, David a été nommé meilleur chef de la direction du Canada par Glassdoor et personnalité d'affaires de l'année par le magazine Alberta Venture.

David est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université de la Colombie-Britannique et il a reçu l'accréditation IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés. Il a également reçu un baccalauréat honorifique en administration des affaires du Southern Alberta Institute of Technology, un doctorat honorifique en droit de l'Université de l'Alberta et un doctorat de l'Université MacEwan.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2025

	Présence	Total
Conseil	7/7	100 %
Audit	5/5	100 %
Personnes, culture et rémunération	2/2 ¹	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration

Banque Laurentienne du Canada

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2020 à 2025)

Aucun

Résultat du vote à l'assemblée générale annuelle de 2025

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	687 569 365	9 629 644	697 199 009
Pourcentage de voix	98,62 %	1,38 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 9 mars 2026 et au 10 mars 2025

	2026	2025
Actions	15 687	12 007
UAD	105 645	89 265
Valeur marchande totale des titres	2 254 348 \$	2 349 510 \$
Actionnariat cible atteint (multiple de l'exigence)	Oui (2,1x)	Oui (2,0x)

¹ David s'est joint au comité des personnes avec prise d'effet le 9 mai 2025. Il a assisté à la réunion de mai en tant qu'observateur, mais ne siégeait pas au comité à ce moment.

Marc Parent



Westmount (Québec) Canada

Âge : 65

Administrateur depuis : 2017

Indépendant

Comités de TELUS :

- Gouvernance
- Personnes, culture et rémunération

Rémunération totale en 2025 : 320 143 \$

Champs d'expertise :

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

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

Marc Parent est administrateur de sociétés. Il a été président et chef de la direction de CAE Inc. (CAE) de 2009 à 2025. Auparavant, il a occupé plusieurs postes de direction au sein de CAE, notamment les postes de président de Groupe, Produits de simulation et Formation militaire et Services associés, et de vice-président exécutif et chef de l'exploitation.

Marc cumule plus de 40 années d'expérience dans l'industrie aérospatiale, ayant également occupé des postes au sein de Canadair et de Bombardier aéronautique au Canada et aux États-Unis.

Il siège actuellement au conseil de la Fondation du Centre universitaire de santé McGill.

Au fil de sa carrière, Marc a reçu plusieurs prix et distinctions et a notamment été nommé membre de l'Ordre du Canada. En 2022, Marc a été intronisé à l'Ordre du Québec et au Panthéon de l'Aviation du Canada, a été nommé chef de file de l'industrie de l'année par les Living Legends of Aviation et a remporté le prix Philip J. Klass décerné par Aviation Week pour l'ensemble de ses réalisations. En 2024, Marc a été intronisé à titre de « légende vivante » dans le cadre des Living Legends of Aviation.

Marc est titulaire d'un diplôme en ingénierie de l'École Polytechnique Montréal et a réussi le programme de perfectionnement des cadres de la Harvard Business School. Il est titulaire d'un doctorat honorifique de l'École Polytechnique Montréal et est un pilote actif et détient des licences de pilote de ligne décernées par Transport Canada et la FAA.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2025

	Présence	Total
Conseil	6/7	86 % ¹
Gouvernance	4/4	100 %
Personnes, culture et rémunération	6/6	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration

Canadien Pacifique Kansas City Limitée

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2020 à 2025)

CAE Inc.

Résultat du vote à l'assemblée générale annuelle de 2025

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	660 847 804	36 350 978	697 198 782
Pourcentage de voix	94,79 %	5,21 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 9 mars 2026 et au 10 mars 2025

	2026	2025
Actions	105 709	45 000
UAD	115 037	92 136
Valeur marchande totale des titres	4 101 460 \$	3 181 555 \$
Actionnariat cible atteint (multiple de l'exigence)	Oui (3,8x)	Oui (3,1x)

¹ Marc n'a pas assisté à la réunion ad hoc du conseil en juin en raison d'un engagement professionnel conflictuel. Son absence a été approuvée par le président du conseil.

Denise Pickett



Toronto (Ontario) Canada

Âge : 60

Administratrice depuis : 2018

Indépendante

Comités de TELUS :

- Audit
- Gouvernance

Rémunération totale en 2025 : 316 120 \$

Champs d'expertise :

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

À titre de haute dirigeante dans le secteur des paiements, Denise fait profiter le conseil de connaissances et d'une expérience inestimables. Le rôle qu'elle joue dans la supervision de la gestion des risques auprès d'American Express solidifie la capacité du conseil à gérer efficacement le risque au sein de TELUS. De plus, son expérience auprès d'une entreprise sophistiquée axée sur les technologies et grandement centrée sur l'expérience client procure un précieux point de vue pour l'orientation stratégique de TELUS, tant à l'échelle nationale qu'internationale.

Denise Pickett est présidente, services partagés de l'entreprise, d'American Express. Elle supervise les fonctions clés au cœur des activités d'American Express, notamment le groupe Immobilier mondial et Expérience en milieu de travail, la gestion de l'approvisionnement mondial, la sécurité mondiale et bien d'autres.

Auparavant, elle a été présidente du groupe des services mondiaux, poste qu'elle occupait depuis 2019 et qui couvrait les activités relatives aux services à la clientèle à l'échelle mondiale. Denise travaille auprès d'American Express depuis 1992 et y a occupé plusieurs postes de haute direction, notamment ceux de directrice nationale d'American Express Canada et de présidente et chef de la direction de la Banque Amex du Canada et, par la suite, elle a occupé les postes de présidente d'American Express OPEN, la division des petites entreprises, puis de présidente des services aux consommateurs aux États-Unis et de chef de la gestion des risques.

Denise a siégé au conseil d'administration de United Way of New York City (Centraide) pendant plus de 10 ans. Son expertise et son influence dans le secteur des paiements lui ont valu d'être nommée l'une des femmes les plus influentes dans le secteur des paiements par Payment Source.

Denise est titulaire d'un MBA de la Schulich School of Business de l'Université York et d'un baccalauréat ès sciences (avec distinction) de l'Université de Toronto.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2025

	Présence	Total ¹
Conseil	6/7	86 %
Audit	4/5	80 %
Gouvernance	3/4	75 %

Postes actuels à des conseils d'administration

Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2020 à 2025)

Aucun

Résultat du vote à l'assemblée générale annuelle de 2025

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	689 927 911	7 270 661	697 198 572
Pourcentage de voix	98,96 %	1,04 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 9 mars 2026 et au 10 mars 2025

	2026	2025
Actions	5 550	-
UAD	99 962	78 221
Valeur marchande totale des titres	1 960 413 \$	1 814 727 \$
Actionnariat cible atteint (multiple de l'exigence)	Oui (1,8x)	Oui (1,8x)

¹ Denise n'a pas assisté aux réunions de février en raison d'un conflit d'horaire. Son absence a été approuvée par le président du conseil.

W. Sean Willy



Saskatoon (Saskatchewan) Canada

Âge : 53

Administrateur depuis : 2021

Indépendant

Comités de TELUS :

- Audit
- Gouvernance

Rémunération totale en 2025 : 319 143 \$

Champs d'expertise :

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

Avec son expertise en responsabilité sociale de l'entreprise, en climat et développement durable, en gestion des ressources humaines, en affaires réglementaires et gouvernementales et en gouvernance, Sean apporte de précieuses connaissances au conseil. Sa grande compréhension des besoins des grandes et des petites entreprises ainsi que les efforts qu'il déploie pour encourager les partenariats avec les peuples autochtones concordent avec l'engagement de TELUS de progresser sur la voie de la réconciliation d'une manière concrète. Son point de vue et son expertise contribuent à l'orientation stratégique de TELUS et permettent à celle-ci de tisser des liens solides avec les collectivités autochtones.

Sean Willy, membre de la Première Nation Deninu Ku'e, est un homme d'affaires expérimenté et agit actuellement à titre de président et chef de la direction de Des Nedhe Group, l'entité de développement économique de la Première Nation English River, depuis 2017. Pendant cette période, Sean a permis à Des Nedhe de passer d'une entité régionale à un gestionnaire d'actifs autochtone international comptant plus de 20 entités, un niveau élevé d'employés autochtones et une gouvernance du conseil d'avant-garde.

Tout au long de sa carrière, Sean a travaillé avec d'importantes sociétés de ressources, y compris Rio Tinto et Cameco Corporation, pour développer et mettre en œuvre des stratégies de responsabilité sociale de l'entreprise progressistes et novatrices en termes d'inclusion des peuples autochtones. Il a joué un rôle crucial dans la prise en considération des peuples autochtones en tant que partenaires à part entière dans des relations à long terme, ce qui a permis de former des partenariats à l'étranger et partout au Canada.

Sean siège actuellement au conseil de la Société de gestion des déchets nucléaires (SGDN) et agit à titre de coprésident du conseil consultatif autochtone de TELUS, rôle qu'il occupe depuis le lancement du conseil en 2022. De plus, il a par le passé occupé de nombreux postes de direction au sein de conseils d'associations autochtones, notamment ceux de co-président du Conseil canadien pour le commerce autochtone, de président du comité des affaires autochtones de l'Association minière du Canada et de membre du conseil de Indigenous Works.

Sean est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la Edwards School of Business de l'Université de la Saskatchewan et a obtenu son accréditation de l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS). Sean a reçu la médaille du couronnement du Roi Charles III en 2024.

Participation aux réunions du conseil et des comités en 2025

	Présence	Total
Conseil	7/7	100 %
Audit	4/5	80 % ¹
Gouvernance	4/4	100 %

Postes actuels à des conseils d'administration

Aucun

Postes antérieurs à des conseils d'administration (2020 à 2025)

GreenFirst Forest Products Inc.

Résultat du vote à l'assemblée générale annuelle de 2025

	Voix en faveur	Abstention de vote	Total des voix exprimées
Nombre de voix	691 051 394	6 147 405	697 198 799
Pourcentage de voix	99,12 %	0,88 %	100 %

Titres détenus et valeur marchande totale au 9 mars 2026 et au 10 mars 2025

	2026	2025
Actions	-	-
UAD	51 825	36 607
Valeur marchande totale des titres	962 909 \$	849 282 \$
Actionnariat cible atteint (multiple de l'exigence)	Non (0,9x) ²	Non (0,8x)

¹ Sean n'a pas assisté à la réunion ad hoc du comité d'audit de mars 2025 en raison d'un engagement professionnel conflictuel. Son absence a été approuvée par le président du conseil.

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

Information additionnelle concernant les administrateurs

Interdictions d'opérations, faillites, pénalités ou sanctions

À l'exception de ce qui est mentionné ci-après, à la connaissance de TELUS, aucun candidat au poste d'administrateur de TELUS n'a été, au cours de la période de 10 ans close le 9 mars 2026, administrateur ou membre de la haute direction d'une société qui, pendant qu'il exerçait cette fonction ou dans l'année suivant la cessation de cette fonction, a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivi par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, ou pour laquelle un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé pour détenir ses biens.

À la connaissance de TELUS, aucun candidat au poste d'administrateur de TELUS i) n'a été, au cours de la période de 10 ans close le 9 mars 2026, administrateur, chef de la direction ou chef des finances d'une société qui a fait l'objet d'une interdiction (y compris une ordonnance d'interdiction d'opérations, une ordonnance assimilable à une interdiction d'opérations ou une ordonnance qui prive la société visée du droit de se prévaloir d'une dispense prévue par la législation en valeurs mobilières) rendue pendant qu'il exerçait de

telles fonctions ou rendue après que le candidat eut cessé d'exercer de telles fonctions, et qui résultait d'un événement survenu pendant l'exercice de ces fonctions; ou ii) n'a, au cours de la période de 10 ans close le 9 mars 2026, fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivi par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, ou pour lequel un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé pour détenir ses biens.

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

Rémunération des administrateurs

Principes

Notre comité de gouvernance est chargé de passer en revue la rémunération des administrateurs et de recommander des changements à cet égard au conseil, au besoin.

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

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

Analyse comparative

Lorsqu'il effectue son analyse comparative annuelle de la rémunération, le comité de gouvernance compare la composition et le niveau de la rémunération des administrateurs de TELUS à ceux des administrateurs d'un groupe de référence. Le groupe de référence pour la rémunération des administrateurs est basé sur le groupe de référence composé pour l'analyse comparative de la rémunération de la haute direction. Le comité retient les services d'un conseiller externe qui l'aide à choisir le groupe de référence approprié et à recueillir les données du marché sur la rémunération des administrateurs. Meridian Compensation Partners Inc. (Meridian) a été engagée comme conseiller pour procéder à l'analyse comparative de la rémunération des administrateurs de 2025. Après avoir

Nos principes de rémunération des administrateurs

Rémunération totale cible se situant au 50^e centile du groupe de référence

Structure de rémunération forfaitaire

Rémunération en actions en adéquation avec les intérêts des actionnaires

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

passé en revue les données du marché et appliqué les principes de rémunération adoptés par la société, le comité fait ses recommandations au conseil à l'égard de la rémunération pour l'exercice à venir.

Le groupe de référence choisi pour l'analyse comparative de la rémunération des administrateurs de 2025 figure dans le tableau ci-après. 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. Aucun changement n'a été apporté au groupe de référence pour la rémunération par rapport à l'année précédente.

Groupe de référence pour l'analyse comparative de la rémunération des administrateurs de 2025

Banque de Montréal (services bancaires diversifiés)	Les Compagnies Loblaw limitée (alimentation au détail)
BCE Inc. (services de télécommunications et médias)	Lululemon Athletica Inc. (détaillant de vêtements et d'accessoires de sport)
Banque Canadienne Impériale de Commerce (services bancaires diversifiés)	Lumen Technologies Inc. (société de technologies et de communications basées sur les installations)
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (voies ferrées)	Motorola Solutions Inc. (solutions de sécurité publique et des entreprises)
La Société Canadian Tire limitée (articles d'usage courant)	Nutrien Ltd. (engrais et produits agrochimiques)
CGI inc. (services-conseils en technologies de l'information et intégration de systèmes)	QUALCOMM Incorporated (fournisseur de technologies fondamentales pour l'industrie du sans-fil)
Charter Communications Inc. (exploitant de connectivité à large bande et câblodistributeur)	Rogers Communications Inc. (services de télécommunications et médias)
EchoStar Corporation (technologies et services de réseautage)	Shopify Inc. (infrastructure Internet pour le commerce de détail)
Enbridge Inc. (transport et stockage de pétrole et de gaz)	Sirius XM Holdings Inc. (société de divertissement audio)
Fortis Inc. (services publics – électricité et gaz)	Financière Sun Life (fournisseur de services financiers)
Liberty Global Ltd. (services d'Internet, de vidéo et de communications mobiles à large bande)	Thomson Reuters Corporation (édition)

Composantes de la rémunération

Pour nos administrateurs qui ne sont pas membres de la direction, TELUS a recours à une rémunération forfaitaire échelonnée. Une structure de rémunération forfaitaire s'accorde avec les fonctions des administrateurs et leur devoir continu consistant à être attentifs aux intérêts de la société en tout temps. En effet, les administrateurs donnent régulièrement des conseils en dehors des réunions, se tiennent au courant des développements pouvant avoir une incidence sur la société et trouvent fréquemment des occasions pour celle-ci. Conformément au Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS, la présence à toutes les réunions du conseil et des comités est obligatoire, sous réserve de circonstances atténuantes qui doivent être approuvées par le président du conseil. La rémunération forfaitaire échelonnée tient compte des responsabilités des présidents de chaque comité

et du président du conseil tout en éliminant les jetons de présence attribués aux membres du conseil et des comités, sauf lorsqu'ils doivent assister à des réunions qui excèdent le nombre de réunions prévu ci-après.

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

En ce qui a trait aux provisions annuelles, les composantes de la rémunération forfaitaire échelonnée (versée à 40 pour cent en espèces et à 60 pour cent sous forme d'UAD) figurent dans le tableau qui suit. La provision totale payable aux administrateurs non-membres de la direction, y compris pour siéger à un comité, et au président de chaque comité a été mise à jour en 2025, comme il est indiqué dans le tableau ci-après. Aucun changement n'a été apporté à la rémunération du président du conseil en 2025.

	Espèces (40 %)	UAD (60 %)	Provision annuelle totale
Administrateurs non-membres de la direction, comprend la participation aux comités	124 000 \$	186 000 \$	310 000 \$ ¹
Président de comités	144 000 \$	216 000 \$	360 000 \$ ²
Président du conseil	216 000 \$	324 000 \$	540 000 \$

¹ Avant mai 2025, 290 000 \$.

² Avant mai 2025, 330 000 \$ pour la présidente du comité de gouvernance, et 340 000 \$ pour les présidents du comité d'audit et du comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération.

Les administrateurs peuvent choisir de recevoir la partie en espèces de leur provision annuelle totale (voir le tableau ci-dessus) et de leur rémunération pour des réunions additionnelles, le cas échéant, sous forme d'espèces, d'UAD et d'actions, pourvu que 50 pour cent de la partie en espèces de leur provision annuelle soit versée en UAD ou serve à l'achat d'actions jusqu'à ce qu'ils atteignent le seuil d'actionnariat cible mentionné à la page 40. Chaque administrateur qui n'est pas membre de la direction a aussi droit au remboursement de certains produits et services offerts par la société, sous réserve d'une limite précise pour la formation continue, et à des frais de déplacement de 1 500 \$ en cas de déplacement aller-retour de plus de six heures pour assister à une réunion du conseil.

Rémunération réelle de 2025

La rémunération totale versée aux administrateurs qui ne sont pas membres de la direction pour l'exercice clos le 31 décembre 2025 figure dans le tableau qui suit :

Administrateurs ¹	Honoraires (\$)			Autre rémunération ⁴ (\$)	Total (\$)
	Provision annuelle ²				
	Espèces	Actions (UAD)	Frais de déplacement ³		
John Manley	222 000	324 000	4 500	7 320	557 820
Raymond Chan	121 143	186 000	3 000	8 648	318 791
Hazel Claxton	121 143	186 000	4 500	5 638	317 281
Lisa de Wilde	145 714	216 000	4 500	9 682	375 896
Victor Dodig	121 143	186 000	4 500	9 986	321 629
Thomas Flynn	140 000	216 000	4 500	4 169	364 669
Mary Jo Haddad	147 143	216 000	4 500	11 329	378 972
Martha Hall Findlay	121 143	186 000	3 000	6 185	316 327
Christine Magee	127 143	186 000	4 500	6 000	323 643
David Mowat	134 286	186 000	1 500	6 500	328 286
Marc Parent	121 143	186 000	3 000	10 000	320 143
Denise Pickett	121 143	186 000	3 000	5 977	316 120
Sean Willy	121 143	186 000	6 000	6 000	319 143

1 Darren ne reçoit aucune rémunération pour des services rendus en qualité d'administrateur. L'information sur sa rémunération se trouve à la page 98.

2 Les augmentations de la rémunération des administrateurs ont été approuvées en mai 2025 pour les présidents de comités et les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction. Leur rémunération du deuxième trimestre de 2025 a été calculée proportionnellement et celle des troisième et quatrième trimestres a été versée selon le nouveau taux. La provision en espèces comprend une rémunération totalisant 6 000 \$ par administrateur versée à certains administrateurs pour assister aux réunions d'un comité ad hoc du conseil.

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

4 Comprend des dons de bienfaisance d'au plus 500 \$ par année faits au nom de l'administrateur; un remboursement d'au plus 6 000 \$ par année relativement à toute combinaison de services TELUS offerts aux consommateurs à l'endroit de résidence de l'administrateur, y compris les services à domicile (Télé OPTIK, téléphone résidentiel, Internet, sécurité à domicile) et les services de téléphone mobile (y compris les données et l'itinérance), ainsi que les services médicaux et reliés aux soins de santé offerts par l'intermédiaire de TELUS Santé et d'au plus 4 000 \$ par année civile relativement à de l'équipement vendu ou pris en charge par TELUS, comme des téléphones intelligents et des tablettes, ainsi qu'un remboursement d'au plus 5 000 \$ par année civile relativement à de la formation continue. Ces montants sont versés en espèces.

Actionnariat cible des administrateurs

Tous les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction sont tenus d'atteindre un actionnariat cible de 3,5 fois la valeur de la provision annuelle qui leur est versée (1 085 000 \$) dans les cinq années suivant leur date de nomination. L'actionnariat cible du président du conseil, John, correspond à cinq fois sa provision annuelle (2 700 000 \$). Les UAD sont comprises dans le calcul établissant si un administrateur a atteint le seuil d'actionnariat cible étant donné qu'elles sont essentiellement comme des actions ordinaires, sauf qu'elles ne peuvent pas être rachetées avant le départ de l'administrateur.

Tous les administrateurs actuels qui ne sont pas membres de la direction ont dépassé la cible d'actionnariat, à l'exception de Sean et de Martha, qui bénéficient encore de la période de cinq ans à compter de la date de leur nomination pour atteindre leur cible d'actionnariat (consultez leur profil respectif pour connaître les dates butoirs). Les nombres réels d'actions et d'UAD détenues par chaque administrateur qui n'est pas un membre de la direction de la société ou qui ne sont pas sous son emprise au 10 mars 2025 et au 9 mars 2026, ainsi que leur valeur marchande totale, figurent à la rubrique *Renseignements sur les administrateurs*, aux pages 23 à 36. Les renseignements concernant Darren, y compris son actionnariat cible, figurent à la page 98.

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

Attributions fondées sur des actions aux administrateurs

Le résumé des attributions fondées sur des actions en cours en 2025 pour chaque administrateur qui n'est pas membre de la direction en 2025 est donné ci-après. TELUS n'attribue pas d'options à ses administrateurs qui ne sont pas membres de la direction. Toutes les attributions fondées sur des actions à des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction étaient acquises au 31 décembre 2025. Les renseignements concernant les attributions fondées sur des actions de Darren figurent à la page 98. Les attributions fondées sur des actions sont uniquement attribuées aux administrateurs qui ne sont pas membres de la direction dans le cadre de leur provision annuelle.

Attributions fondées sur des actions ¹			
Nom	Nombre d'UAD acquises ²	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions acquises non payées ou distribuées (\$) ³	Valeur attribuée au cours de l'année (\$) ³
Raymond Chan	121 350	2 195 222	325 602
Hazel Claxton	50 635	915 987	266 773
Lisa de Wilde	113 518	2 053 541	323 105
Victor Dodig	51 758	936 302	320 392
Thomas Flynn	78 933	1 427 898	397 003
Mary Jo Haddad	147 200	2 662 848	368 529
Martha Hall Findlay	27 780	502 540	287 016
Christine Magee	98 756	1 786 496	334 195
John Manley	232 629	4 208 259	757 193
David Mowat	103 249	1 867 774	285 641
Marc Parent	112 468	2 034 546	400 947
Denise Pickett	97 735	1 768 026	381 048
Sean Willy	50 671	916 638	267 551
TOTAL	1 286 682	23 276 077	4 714 996

1 Les attributions fondées sur des actions sont des UAD au 31 décembre 2025.

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 UAD. Se reporter aux pages 128 et 129. Comprend des UAD supplémentaires dont la valeur équivaut aux dividendes versés sur les actions, qui ont été crédités au cours de l'année.

3 D'après le cours de clôture des actions de 18,09 \$ le 31 décembre 2025. Comprend des UAD supplémentaires dont la valeur équivaut aux dividendes versés sur les actions, qui ont été crédités au cours de l'année.

Énoncé des pratiques de gouvernance de TELUS

Ce que nous faisons

- ✓ **Approbation de la vocation sociale de TELUS par le conseil** – Le conseil a officiellement approuvé la vocation sociale de TELUS, laquelle guide le conseil et la direction dans la prise de décisions
- ✓ **Conseil et comités indépendants** – Douze de nos 14 candidats au poste d'administrateur sont indépendants, et tous nos comités sont composés d'administrateurs indépendants. Nous respectons volontairement les exigences plus strictes en matière d'indépendance prévues dans le *NYSE Listed Company Manual*
- ✓ **Rôles distincts de président du conseil et de président et chef de la direction** – Nous maintenons des postes distincts de président du conseil et de chef de la direction, et notre président du conseil est un administrateur indépendant
- ✓ **Lignes directrices en matière d'actionnariat** – Nous exigeons que les administrateurs et les membres de la haute direction détiennent des actions ou une participation dans TELUS afin de faire correspondre leurs intérêts à ceux de nos actionnaires, et nous communiquons les cibles d'actionnariat et le nombre d'actions détenues
- ✓ **Vote à la majorité des voix pour les administrateurs** – Notre conseil a adopté une politique de vote à la majorité des voix en 2003
- ✓ **Fortes surveillances des risques** – Notre conseil et nos comités supervisent notre programme de gestion des risques et notre exposition aux risques stratégiques, financiers et d'exploitation
- ✓ **Limite au croisement des mandats des administrateurs** – Nous limitons le nombre de conseils d'autres sociétés ouvertes auxquels nos administrateurs peuvent siéger ensemble
- ✓ **Limite au cumul des mandats d'administrateurs** – Selon notre politique, aucun administrateur ne devrait siéger aux conseils de plus de quatre autres sociétés ouvertes. Un administrateur qui est chef de la direction ou membre de la haute direction à temps plein d'une société ouverte ne devrait pas siéger aux conseils de plus de deux sociétés ouvertes, en plus de siéger au conseil de TELUS
- ✓ **Recrutement des administrateurs et relève du conseil** – En janvier 2013, nous avons mis en œuvre une limite de durée des mandats de 15 ans pour les administrateurs indépendants et un plan de retraite qui donne de l'information sur nos procédures et notre plan de relève du conseil
- ✓ **Opérations entre parties liées** – Notre comité de gouvernance examine toute opération potentielle entre parties liées qui survient et à laquelle participe un administrateur ou un haut dirigeant de TELUS et évalue chaque opération potentielle au cas par cas. Cela est énoncé dans le mandat des administrateurs et du comité de gouvernance. Notre comité d'audit examine également toute opération entre parties liées importante ainsi que tout conflit d'intérêts réel et potentiel pouvant en découler afin de vérifier leur bien-fondé et de s'assurer du caractère adéquat de l'information communiquée
- ✓ **Gestion des risques d'entreprise et relevé des questions d'importance** – Nous effectuons une analyse de la gestion des risques et du relevé des questions d'importance chaque année (comme il est plus amplement décrit à la page 45)
- ✓ **Efficacité et renouvellement du conseil** – Nous examinons notre processus d'évaluation du conseil et effectuons une évaluation officielle de l'efficacité du conseil tous les ans. Cet examen est réalisé avec l'aide d'un conseiller externe
- ✓ **Prise en compte de paramètres ESG dans la rémunération de la haute direction** – L'inclusion de paramètres environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans notre carte de pointage de la société incite les membres de la haute direction à atteindre nos objectifs ESG sur une base annuelle
- ✓ **Conseil diversifié** – Notre conseil représente un ensemble diversifié de compétences, d'antécédents et d'expertise. Nous sommes des chefs de file en matière de diversité dans la composition du conseil. La politique de diversité administrative contient les cibles suivantes :
 - les femmes et les hommes représentent chacun au moins 40 % des administrateurs indépendants
 - 20 % des administrateurs indépendants qui représentent une minorité visible, font partie des peuples autochtones, ou sont des personnes vivant avec un handicap ou des membres de la communauté LGBTQ2+En 2025, le conseil a atteint ou dépassé toutes les cibles en matière de diversité mentionnées dans la politique
- ✓ **Conseils indépendants** – Chaque comité du conseil est autorisé à retenir les services de conseillers externes indépendants pour l'aider à remplir ses fonctions
- ✓ **Code d'éthique et de conduite** – Nos administrateurs, dirigeants et employés doivent se conformer à notre code d'éthique et de conduite et confirmer leur conformité chaque année. Le conseil assure la surveillance des conflits d'intérêts
- ✓ **Engagement des actionnaires** – Nous avons une politique d'engagement des actionnaires officielle qui décrit comment les actionnaires peuvent directement faire part de leurs commentaires au conseil et nous communiquons avec les actionnaires au cours de l'année. De plus, les actionnaires ont plusieurs occasions d'entrer directement en contact avec le conseil (comme il est plus amplement décrit aux pages 61 et 62)
- ✓ **Vote consultatif sur la rémunération** – Nous tenons un vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction chaque année depuis 2011
- ✓ **Séances à huis clos** – Les administrateurs indépendants se réunissent en l'absence de la direction à chaque réunion du conseil et des comités

Énoncé des pratiques de gouvernance de TELUS (suite)

Ce que nous faisons

- ✓ **Programme officiel d'orientation et de formation continue des administrateurs** – Nous avons un processus d'orientation exhaustif pour les nouveaux administrateurs et les nouveaux membres de comités, et un programme de formation continue pour le conseil. À la suite de la restructuration des comités du conseil, nous avons tenu des séances d'orientation exhaustives pour préparer les membres du comité d'audit à assumer les responsabilités de surveillance du régime de retraite
- ✓ **Mentorat** – Les nouveaux administrateurs sont associés à un administrateur qui est membre du conseil de TELUS depuis plusieurs années pour que ce dernier agisse à titre de mentor et qu'il les aide à comprendre la société et à évoluer au sein de celle-ci
- ✓ **Supervision des facteurs ESG** – Notre comité de gouvernance examine et surveille, pour le compte du conseil, l'approche, la planification et la communication d'information globales de TELUS sur les questions relatives aux enjeux ESG, alors que notre comité d'audit examine les paramètres concernant les risques liés au climat, la durabilité et la communication d'information environnementale dans nos rapports financiers. Un membre de la haute direction fait rapport trimestriellement au comité de gouvernance au sujet des paramètres liés aux changements climatiques et à la gestion du risque
- ✓ **Supervision de la cybersécurité** – Le comité d'audit ou le conseil plénier se penchent sur la cybersécurité à l'occasion de chaque réunion trimestrielle
- ✓ **Supervision de l'intelligence artificielle** – Le conseil a adopté une politique en matière d'IA qui officialise les règles, procédures et mesures de gouvernance élaborées conformément au cadre d'utilisation responsable de l'IA de TELUS, et le comité de gouvernance examine les rapports trimestriels. Le conseil examine la politique en matière d'IA dans la pratique et améliore la littératie du conseil en matière d'IA au moyen d'occasions de formations (y compris d'exercices pratiques au moyen du produit Fuel iX de TELUS) et de la mise sur pied du cadre en matière d'IA agentive de TELUS

Ce que nous ne faisons pas

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

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

TELUS se conforme à l'ensemble des règles, de la réglementation et des instructions générales canadiennes et américaines applicables en matière de gouvernance. Bien que nous ne soyons pas tenus de le faire, nous avons volontairement adopté la définition élargie d'indépendance figurant dans l'article 303A.02 du *New York Stock Exchange Listed Company Manual* (manuel pour les sociétés cotées au New York Stock Exchange) (les règles de gouvernance du NYSE). Nous nous conformons également, à presque tous les égards, à la plupart des dispositions de ces règles qui ne sont pas obligatoires pour les émetteurs fermés étrangers, et notamment aux dispositions du NYSE concernant l'indépendance des membres des comités de la rémunération.

Conseil d'administration

Supervision et mandat

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

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

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

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

Planification stratégique

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

À ce titre, les séances stratégiques du conseil, tenues en même temps que les réunions trimestrielles du conseil en 2025 et au cours desquelles le conseil et la direction examinent plus en profondeur certains aspects de notre plan stratégique et de nos priorités d'entreprise, sont d'une importance capitale. Ces réunions ainsi que des activités plus informelles qui ont lieu au cours de l'année, y compris des dîners du conseil et des engagements communautaires, offrent à nos administrateurs l'occasion de rencontrer notre équipe de haute direction afin d'améliorer leur compréhension de notre entreprise et d'éclairer leur participation à la planification de la relève de la haute direction.

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

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

Surveillance des risques

La gestion et la surveillance des risques sont une autre responsabilité principale du conseil. Le texte qui suit présente la gestion et la surveillance des risques exercées par le conseil et les comités en 2025.

Surveillance par le conseil

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

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

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

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

Comité d'audit

Le comité d'audit est responsable de la supervision et de la surveillance des risques liés aux politiques financières, à la communication d'information financière, à la fiscalité, à la conformité réglementaire, aux litiges, à la sécurité, à la cybersécurité et aux questions relatives aux risques technologiques, aux audits internes et externes, aux paramètres concernant les risques liés au climat, à la durabilité et à la communication d'information environnementale dans nos rapports financiers. Il est également responsable de la supervision et de la surveillance des risques associés à l'administration et aux activités de placement des régimes de retraite de la société et il passe en revue le profil de risques principaux de la société, les tendances concernant les risques et les principales stratégies d'atténuation des risques majeurs chaque semestre. Il approuve les plans d'audit interne et externe chaque année.

Comité de gouvernance

Le comité de gouvernance supervise et surveille les risques associés aux processus et à la structure de gouvernance de la société, y compris en aidant le conseil à mettre en œuvre les politiques et les lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise et en déterminant la composition du conseil et de ses comités. Il supervise également les questions en matière d'environnement, la protection de la vie privée (données et confiance), l'intelligence artificielle, la responsabilité sociale de l'entreprise, la durabilité, les relations avec les collectivités autochtones et les questions liées à l'assurance.

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

Le comité des personnes supervise la stratégie de la société relative aux personnes et à la culture ainsi que son harmonisation avec la stratégie et la vocation sociale de la société, y compris en matière de diversité et d'inclusion, de sécurité, de santé et de mieux-être des employés, et de relations de travail, mais aussi en matière de rendement, de rémunération et de planification de la relève de la haute direction. Il passe également en revue le code d'éthique et de conduite et reçoit des rapports sur les violations du code.

Pour obtenir une explication détaillée des risques importants auxquels font face TELUS et les membres de son groupe, veuillez vous reporter aux rubriques 9 et 10 du rapport de gestion de la société dans le rapport annuel 2025 de TELUS.

Vocation sociale

C'est avec fierté que TELUS est le chef de file mondial en socio-capitalisme depuis plus de 25 ans. Notre approche a été simple et constante, démontrant notre conviction que la connectivité ne concerne pas que la simple technologie : c'est une question d'amélioration des vies, de consolidation de nos collectivités et de création d'occasions favorables. En plus, notre approche axée sur la vocation n'a pas uniquement été utile aux collectivités où nous vivons, travaillons et offrons nos services, elle a constamment offert de réels avantages financiers et stratégiques.

Il existe une relation synergique entre les résultats inégalés dans le secteur de TELUS à l'échelle mondiale et sa philosophie de vocation sociale. Cette puissante combinaison a fait de TELUS le chef de file mondial en socio-capitalisme. Bref, réussir en affaires et réaliser des choses incroyables en soutien à une meilleure vie dans nos collectivités sont inextricablement liés.

Les clients, membres de l'équipe et actionnaires d'aujourd'hui veulent faire affaire avec une société qui partage leurs valeurs en matière de bien-être communautaire et environnemental. Par conséquent, notre engagement envers notre vocation sociale a rehaussé la réputation de notre entreprise, amélioré la fidélisation des clients, attiré et fidélisé les personnes les plus talentueuses, et stimulé plus de 2,1 milliards de dollars en nouveaux produits d'exploitation depuis 2020. En améliorant les résultats sociaux, environnementaux, économiques et de santé, nous avons fondamentalement différencié la marque TELUS, qui est maintenant évaluée à plus de 12 milliards de dollars.

Orientant chaque étape importante de notre évolution, le conseil a approuvé un énoncé officiel de la vocation de TELUS, qui est d'exploiter le potentiel de notre technologie de pointe et de notre compassion pour entraîner des changements sociaux et produire des retombées remarquables sur le plan humain. Par conséquent, notre vocation guide et façonne de façon officielle la prise de décisions du conseil et les rapports de la direction tout au long de l'année, notamment à l'égard de ce qui suit :

- approbation des objectifs de la société, y compris de son plan stratégique lui permettant d'atteindre ces objectifs;
- approbation des opérations et des investissements d'importance, y compris les fusions et acquisitions;
- évaluation des risques clés auxquels la société s'expose et surveillance de son programme de gestion des risques;
- évaluation du rendement du chef de la direction, détermination de sa rémunération et planification de sa relève;
- mise en œuvre de la planification du renouvellement du conseil, y compris en s'assurant que le conseil profite de compétences, d'antécédents et d'expériences variés;
- approbation de la communication d'information par la société aux actionnaires et aux autres parties prenantes, y compris en ce qui a trait aux progrès de la société concernant l'atteinte des objectifs en matière de durabilité;
- examen des rapports sur la collaboration entre TELUS et les collectivités autochtones et prise de mesures quantifiables sur la route de la réconciliation;

- examen des résultats de nos programmes Connectés pour l'avenir et TELUS Averti^{MD};
- examen du leadership de TELUS en matière d'utilisation et de développement éthiques et responsables de l'intelligence artificielle (IA).

En exploitant le potentiel de nos activités principales pour créer des solutions qui changent vraiment les choses, nous répondons aux enjeux environnementaux et sociaux les plus urgents du monde dans cinq secteurs clés :

Connecter l'économie numérique : Grâce à nos réseaux et à notre technologie de calibre mondial, nous permettons aux entreprises et aux collectivités de grandir de façon durable et de prospérer dans un futur connecté. Nos investissements dans les réseaux ont permis aux collectivités urbaines et rurales d'avoir une connectivité haute vitesse fiable, ce qui permet à tous d'avoir accès aux gens, aux outils et aux ressources dont ils ont besoin pour réussir dans un monde numérique.

Dans le but de favoriser la littératie en matière d'IA et de mener le débat mondial en matière d'utilisation responsable des données, nous avons publié, en janvier dernier, notre troisième rapport annuel de TELUS sur l'IA, soit une étude approfondie qui fait état du regard et des perceptions de plus de 11 000 Américains et Canadiens, y compris d'un engagement déterminé avec les Autochtones et les communautés historiquement sous-représentées.

Donner l'exemple en matière de durabilité pour protéger notre planète : TELUS continue de faire preuve de leadership mondial en matière de durabilité : *TIME Magazine* l'a nommée société de télécommunication nord-américaine la plus durable, notamment en raison du fait qu'elle tire la totalité de son électricité de sources renouvelables ou à faibles émissions, a planté plus de 26 millions d'arbres et a enchâssé sa vocation sociale au cœur de sa stratégie.

Nous tenons compte de notre impact environnemental dans tout ce que nous faisons. Depuis que TELUS est devenue la première société du Canada à publier un cadre de référence pour les obligations liées au développement durable en 2021, elle a conservé sa position de chef de file en matière de gérance environnementale. Les financements au moyen d'obligations liées au développement durable démontrent notre engagement à long terme envers la durabilité de l'environnement en liant les coûts de financement à l'atteinte d'ambitieux objectifs environnementaux, plus particulièrement la réduction de 46 pour cent par rapport à 2019 des émissions absolues de GES des champs d'application 1 et 2 d'ici 2030. Depuis son premier placement d'obligations liées au développement durable, TELUS en a réalisé cinq autres (deux en 2022, deux en 2023 et un en 2024), pour un total de 3,7 milliards de dollars canadiens et 900 millions de dollars américains.

En investissant dans des technologies novatrices et des pratiques commerciales durables partout dans le monde, nous multiplions les actions pour résoudre certains des plus grands enjeux auxquels la planète est exposée.

Révolutionner la santé et le mieux-être : TELUS Santé propose une approche holistique en matière de santé et de mieux-être en offrant une couverture à plus de 161 millions de personnes dans plus de 200 pays et territoires. Nos plateformes de santé numérique novatrices comprennent des dossiers de santé électroniques et des solutions de soins virtuels, ce qui permet aux professionnels de la santé et aux gouvernements d'offrir des soins

personnalisés et efficaces en temps opportun. Depuis 2014, les cliniques mobiles Santé pour l'avenir de TELUS ont permis d'offrir plus de 354 000 consultations aux populations marginalisées et ont offert à près de 2 000 adultes vieillissants un forfait Alerte Médicale à faible coût.

Favoriser la sécurité et la protection de la vie privé : Nous faisons la promotion de la confiance et de la sécurité dans cette ère numérique, en aidant les gens à rester connectés de manière sécuritaire à ceux qui comptent le plus et en gardant les collectivités connectées pendant les moments difficiles. TELUS est un fournisseur chef de file de produits et de services de sécurité et de cybersécurité et dispose d'une équipe de professionnels en cybersécurité dédiée à la protection de nos clients contre les menaces en évolution.

Donner où nous vivons pour bâtir des collectivités plus fortes et plus saines partout dans le monde. En tant que société la plus généreuse au monde, le mieux-être de notre équipe, de nos clients, de nos collectivités et de notre planète nous tient à cœur.

Pour obtenir de l'information générale sur notre cadre de référence pour les obligations liées au développement durable, veuillez visiter le telus.com/relationinvestisseurs. Pour des renseignements généraux sur notre engagement envers un futur plus durable, visitez le telus.com/durabilite.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur notre leadership en socio-capitalisme, visitez le telus.com/rapportannuel et le telus.com/durabilite. Pour obtenir de plus amples renseignements sur notre vocation sociale, visitez le telus.com/impactsocial.

Gouvernance de la durabilité et de l'environnement

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

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

Notre conseil d'administration est responsable de la gérance de la société, ce qui comprend la supervision de la gestion des risques d'entreprise. Lors de nos réunions trimestrielles, notre conseil examine les rapports et discute des stratégies, des progrès et des objectifs de la société, ainsi que des nouveaux risques et des occasions d'innovation.

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

Le comité d'audit de notre conseil revoit les paramètres concernant les risques liés au climat, la durabilité et la communication d'information environnementale dans les rapports financiers.

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

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

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

Notre équipe Durabilité relève de notre vice-présidente, Entreprise citoyenne et durabilité, qui est responsable de l'élaboration et de la gouvernance de notre stratégie en matière de durabilité.

L'équipe Durabilité cherche à évaluer des possibilités et des risques liés au climat en intégrant des questions de durabilité, en mettant en œuvre des projets dans l'ensemble de l'entreprise, en offrant des formations à l'interne dans le but d'accroître la sensibilisation au développement durable, et en s'associant à des partenaires externes pour augmenter la disponibilité de solutions pour nous-mêmes et nos clients. Nous déclarons les possibilités et risques pertinents liés au climat dans notre rapport sur les enjeux ESG et la durabilité et notre nouveau cadre de transition climatique, intégrant l'information recommandée par le Conseil des normes internationales d'information sur la durabilité (ISSB), ainsi que la classification par industrie du Sustainability Accounting Standards Board (SASB) – Services de télécommunication, pour déterminer la structure de notre rapport. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les cadres guidant la rédaction de nos rapports, veuillez visiter le telus.com/durabilite.

L'équipe Environnement relève de notre vice-président, Immobilier, et a la responsabilité de gérer notre système de gestion environnementale (SGE), lequel est certifié ISO 14001:2015 au Canada. Ce processus comprend une analyse comparative au moyen d'évaluations formelles et informelles de l'importance relative des risques, de l'analyse de données et de scénarios, de la prise en considération des commentaires des parties prenantes à l'interne et à l'externe et de l'examen du cadre réglementaire dans lequel nous exerçons nos activités.

Alors que nous nous efforçons d'atténuer l'impact climatique de nos activités, nous intégrons également les considérations d'ordre climatique dans nos processus de développement de produits et d'innovation dans l'ensemble de nos activités, y compris dans les nouveaux secteurs tels que TELUS Santé et TELUS Agriculture & Biens de consommation. Au fur et à mesure que nous améliorons nos produits actuels et en créons de nouveaux, nous tenons compte des possibilités et des risques pertinents liés au climat pour respecter notre engagement envers un futur à faibles émissions de carbone. Nous avons réalisé de grands progrès dans la mise en œuvre de systèmes d'économie circulaire dans l'ensemble de nos activités. Par exemple, nous avons accordé la priorité à l'utilisation d'appareils mobiles remis en marché certifiés, ce qui permet de prolonger

la durée de vie des produits par l'intermédiaire de réparations faites par Mobile Klinik, et avons transformé l'équipement en fin de vie destiné aux locaux des clients, comme les décodeurs et les modems, en nouveaux appareils haute performance. Depuis le début de notre déploiement de PureFibre, par l'intermédiaire de nos partenaires, nous avons également recyclé et transformé plus de 5 100 tonnes de cuivre des câbles de télécommunications en cuivre grâce à notre programme novateur d'exploitation minière urbaine. Cette initiative est avantageuse pour nos activités et a permis d'éviter le rejet d'environ 15 300 tonnes d'émissions de gaz à effet de serre depuis le lancement du programme.

De plus, nous liions notre rendement en matière de durabilité à la rémunération par l'intermédiaire de notre carte de pointage de la société, qui a une incidence sur la structure des primes de rendement dans l'ensemble de la société. L'indice relatif à la culture et à la marque de la carte de pointage comprend des mesures liées à la réduction des émissions de gaz à effet de serre des champs d'application 1 et 2 ainsi que les résultats de retombées sociales clés.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur notre gouvernance, notre stratégie, notre gestion des risques et nos cibles en matière de climat, veuillez vous reporter à notre rapport sur les enjeux ESG et la durabilité 2025.

Gouvernance de l'intelligence artificielle (IA)

TELUS s'est imposée comme chef de file en matière de technologie d'IA centrée sur l'humain en innovant constamment pour répondre aux besoins et aux attentes en évolution des clients et des collectivités. En février 2025, le conseil a adopté la politique en matière d'IA de TELUS, qui officialise les règles, processus et autres mesures de gouvernance existants que TELUS a mis au point dans le contexte de son cadre d'utilisation responsable de l'IA. La politique en matière d'IA s'applique à l'utilisation, à l'acquisition, au développement et à la fourniture de systèmes d'IA au sein de la société et de ses filiales en propriété exclusive.

La politique en matière d'IA comprend les principes qui suivent :

- TELUS est responsable du développement et de l'utilisation de ses systèmes d'IA et tire parti de ses pratiques de gouvernance afin de veiller à ce que ses systèmes d'IA soient développés et déployés de façon éthique et qu'ils respectent les lois et règlements pertinents.
- TELUS développera ses systèmes d'IA afin d'accorder la priorité aux personnes et s'efforcera d'utiliser ses systèmes d'IA pour améliorer la société et contribuer à créer un futur meilleur.
- TELUS tiendra compte des répercussions des systèmes d'IA sur ses clients, ses collectivités et l'environnement et prendra en considération et traitera de façon proactive les biais et les répercussions injustes associés à l'utilisation de l'IA. TELUS continuera de viser à obtenir des retombées équitables et une inclusivité pour refléter la diversité de ses collectivités.

- TELUS s'assurera que ses systèmes d'IA sont sûrs, sécuritaires, fiables et robustes au moyen de normes significatives en matière de surveillance humaine, de gouvernance des données, de respect de la vie privée assuré dès la conception et de sécurité intégrée.
- TELUS fera preuve de transparence à l'égard de l'utilisation de ses systèmes d'IA et de ses efforts en vue de déployer et d'utiliser des modèles de manière responsable. TELUS continuera de sensibiliser à la fois ses employés et le public afin de favoriser une littératie plus étendue en matière d'IA.

La politique en matière d'IA exige que TELUS respecte ces principes et maintienne des normes, des documents, des processus et des évaluations pour garantir une gestion et un signalement adéquats des incidents liés à l'IA. De plus, par l'intermédiaire de formations en matière d'IA, TELUS vise à s'assurer que l'utilisation de l'IA est mise en œuvre et supervisée conformément à la politique en matière d'IA et à ses obligations éthiques.

Conformément à la politique en matière d'IA, le comité de gouvernance supervise la gouvernance de l'IA et reçoit des rapports trimestriels sur la gouvernance de l'IA et les enjeux connexes du chef des données et du Bureau des relations de confiance. Tout changement important apporté à la politique en matière d'IA doit être approuvé par le conseil.

Relations avec les peuples autochtones

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

Afin de tenir compte de l'importance des relations avec les peuples et collectivités autochtones, le comité de gouvernance est responsable de superviser les relations avec les collectivités autochtones. Le comité de gouvernance reçoit régulièrement des présentations et examine des rapports de notre équipe des relations avec les peuples autochtones sur le plan d'action pour la réconciliation avec les peuples autochtones (PARPA) et les objectifs de TELUS.

Nous sommes résolus à poursuivre la voie de la réconciliation de manière très concrète, en partenariat avec les peuples autochtones et selon notre stratégie de réconciliation. Nous assumons la responsabilité des actions que nous avons présentées dans notre PARPA. Notre Rapport sur la Stratégie de réconciliation et Connectivité des communautés autochtones 2025, qu'il est possible de consulter au [telus.com/reconciliation](https://www.telus.com/reconciliation), comprend une mise à jour de nos engagements ainsi que les actions que nous posons.

Comités

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

Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2025, le conseil a restructuré ses comités permanents et a mis fin au comité de retraite, transférant les responsabilités qui ne nécessitent pas la supervision du conseil aux membres de la direction, les responsabilités restantes ayant été déléguées aux autres comités (le comité d'audit absorbant plusieurs des responsabilités de surveillance du comité de retraite).

Le tableau qui suit présente un survol des comités du conseil et des réunions tenues en 2025. Les administrateurs membres de la direction ne siègent à aucun comité. En sa qualité de président du conseil, John Manley assiste à toutes les réunions des comités du conseil à titre d'observateur. Tous les comités sont composés uniquement d'administrateurs indépendants.

Comité d'audit	Comité de gouvernance	Comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération
5 réunions en 2025	4 réunions en 2025	6 réunions en 2025
Membres au 31 décembre 2025	Membres au 31 décembre 2025	Membres au 31 décembre 2025
Thomas Flynn (président) ✓	Lisa de Wilde (présidente) ✓	Mary Jo Haddad (présidente) ✓
Hazel Claxton ✓	Raymond Chan ✓	Raymond Chan ✓
Martha Hall Findlay ✓	Mary Jo Haddad ✓	Hazel Claxton ✓
Christine Magee ✓	Martha Hall Findlay ✓	Lisa de Wilde ✓
David Mowat ✓	Marc Parent ✓	Victor Dodig ✓ ¹
Denise Pickett ✓	Denise Pickett ✓	Christine Magee ✓
Sean Willy ✓	Sean Willy ✓	David Mowat ✓
		Marc Parent ✓

✓ Indépendant

¹ Victor a quitté son poste au sein du comité des personnes et a cessé d'être considéré comme un administrateur indépendant le 12 février 2026 lorsqu'il a été nommé président et chef de la direction de la société par le conseil, avec prise d'effet au départ à la retraite de Darren.

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

	Mandat	Responsabilités
Comité d'audit	Appuyer le conseil dans ses fonctions de surveillance de l'intégrité de la communication de l'information comptable et financière de la société et superviser l'administration, la communication de l'information financière et les activités de placement de six régimes de retraite agréés de la société, de tous les programmes de retraite complémentaires connexes que peut lui confier le conseil, ainsi que tout fonds en fiducie connexe (collectivement, les régimes de retraite).	<p>Fonctions de surveillance de l'intégrité de la communication de l'information comptable et financière de la société :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Surveiller les contrôles internes et les contrôles de communication de l'information • Surveiller la conformité de la société aux exigences des lois, des règlements et du code d'éthique de la société et la communication et le dépôt en temps voulu de l'information requise auprès des autorités de réglementation, y compris la surveillance de paramètres concernant les risques liés au climat, la durabilité et la communication d'information environnementale dans les rapports financiers • Surveiller et évaluer l'indépendance et le rendement des auditeurs externes et internes de la société • Surveiller la gestion des risques de la société • Surveiller la solvabilité de la société, ses plans à l'égard de sa trésorerie et sa politique financière • Surveiller la procédure suivie à l'égard des dénonciations et des plaintes reçues. <p>Fonctions de surveillance relatives aux régimes de retraite :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Surveiller la validité actuarielle des régimes de retraite • Surveiller les aspects administratifs des régimes de retraite • Surveiller les politiques de placement des régimes de retraite • Surveiller le rendement des portefeuilles de placements et la conformité à la législation applicable • Recommander au conseil d'approuver des modifications fondamentales de la nature du mécanisme de pension de tout régime de retraite et de la structure de gouvernance des régimes de retraite. <p>Pour obtenir de plus amples renseignements sur le comité d'audit, reportez-vous à la rubrique « Comité d'audit » de notre notice annuelle pour l'exercice clos le 31 décembre 2025.</p>
Comité de gouvernance	Aider le conseil à remplir ses fonctions de surveillance et voir à ce que TELUS soit doté d'un système efficace de gouvernance.	<ul style="list-style-type: none"> • Suivre l'évolution des questions liées à la gouvernance ainsi que les nouvelles meilleures pratiques et examiner l'efficacité de nos politiques et pratiques en ce qui concerne la gouvernance • Trouver, recruter et recommander à la société les candidats à l'élection à titre d'administrateur • Voir à la prestation d'une formation continue et d'occasions de perfectionnement aux administrateurs • Superviser et évaluer l'efficacité du conseil et des administrateurs individuels, notamment au moyen d'évaluations • Évaluer l'indépendance, les compétences financières, l'expertise financière et l'expertise en comptabilité ou en gestion financière connexe des administrateurs et présenter des recommandations au conseil à cet égard • Surveiller et examiner la responsabilité sociale de l'entreprise, les données ainsi que la protection de la vie privée et de la confiance, l'intelligence artificielle, les relations avec les collectivités autochtones, les questions et politiques environnementales, ainsi que les réclamations d'assurance et les risques liés aux biens.
Comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération	Superviser la stratégie de la société relative aux personnes et à la culture ainsi que son harmonisation avec la stratégie et la vocation sociale de la société, y compris en ce qui concerne les politiques de la société et le rendement, la rémunération et la planification de la relève de la haute direction.	<ul style="list-style-type: none"> • Fixer les objectifs du chef de la direction liés à sa rémunération • Évaluer le rendement du chef de la direction • Diriger le processus de planification de la relève du chef de la direction • Examiner les ententes de rémunération du chef de la direction et formuler des recommandations au conseil à cet égard en fonction de son évaluation • Examiner et approuver les ententes de rémunération de notre EHD (équipe de haute direction – tous les vice-présidents à la direction (VPD) qui sont nommés dirigeants de la société) • Surveiller les politiques et les procédures en matière de rémunération de la haute direction, de santé et de sécurité au travail et leur respect, ainsi que certains aspects de notre approche en matière d'éthique et de conduite des affaires.

Le mandat de chaque comité et son plan de travail annuel sont approuvés par chaque comité chaque année. Par ailleurs, chaque comité est autorisé à retenir les services de conseillers externes aux frais de TELUS dans le cadre de ses responsabilités. Le comité des personnes a retenu les services de Meridian Compensation Partners Inc. (Meridian) à titre de conseiller indépendant externe en matière de rémunération de la haute direction. Une description du travail effectué par Meridian pour le comité des personnes est donnée à la page 88. Le comité de gouvernance a également fait appel aux services de Meridian pour l'aider à réaliser son étude de marché annuelle sur la rémunération des administrateurs (se reporter à la page 38).

Nous croyons que nos administrateurs doivent siéger à différents comités afin qu'ils puissent avoir une vision globale de la société. Les principes qui sous-tendent notre planification de la relève visant les comités sont examinés tous les ans par le comité de gouvernance et comprennent ce qui suit :

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

En conséquence, le comité de gouvernance passe en revue la composition des comités une fois l'an et s'interroge sur l'opportunité d'effectuer une rotation entre les administrateurs qui siègent aux différents comités.

Pour obtenir plus de renseignements au sujet de nos comités permanents, se reporter à la rubrique *Rapports des comités* à partir de la page 64. Le mandat de chaque comité, qui comprend une brève description du poste du président de chaque comité du conseil, figure également dans le Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS, qu'il est possible de consulter au telus.com/gouvernance.

Indépendance

Le conseil évalue l'indépendance au moyen d'un ensemble de critères plus exigeants que ceux de la réglementation en valeurs mobilières applicable. À cet égard, le conseil a choisi de respecter volontairement tous les éléments du contrôle de l'indépendance du NYSE, y compris ceux que TELUS n'est pas tenue de respecter. Les critères d'indépendance qu'applique le conseil sont donc conformes aux règles de gouvernance canadiennes et américaines applicables et aux règles de gouvernance du manuel pour les sociétés cotées au NYSE. Le Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS tient compte de l'adoption de ces critères par le conseil. De plus, tous les membres d'un comité doivent être indépendants. Les membres des comités d'audit et des personnes doivent également respecter les critères d'indépendance plus rigoureux prévus dans les règles de gouvernance canadiennes et américaines applicables et les règles de gouvernance du manuel pour les sociétés cotées au 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 offre des services dans ses secteurs d'activité à ses administrateurs et aux membres de leur famille ainsi qu'à bon nombre d'organismes avec lesquels les administrateurs ont des liens. Le conseil a déterminé que la fourniture de services en soi ne crée pas une relation importante entre un administrateur et la société. Il examine plutôt divers facteurs pour déterminer s'il y a relation importante, y compris l'étendue des services fournis, la valeur pécuniaire et stratégique des services pour chacune des parties, le degré de dépendance de l'une ou l'autre des parties à une telle relation et la facilité avec laquelle le service peut être remplacé. Le conseil tient compte de facteurs analogues pour évaluer l'importance relative d'une relation entre la société et tout organisme 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 Victor Dodig, il n'existe aucune relation importante entre l'un ou l'autre des candidats au poste d'administrateur, y compris le président du conseil, et la société, que ce soit directement ou à titre d'associé, d'actionnaire ou de dirigeant d'une organisation qui a une relation importante avec la société.

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

Chaque réunion du conseil et des comités comporte une séance à huis clos entre les administrateurs indépendants. Le président du conseil ou le président du comité concerné, selon le cas, préside ces séances à huis clos. Le tableau qui suit indique le nombre de réunions tenues par notre conseil et chacun de ses comités permanents en 2025. Une séance à huis clos a eu lieu dans le cadre de chaque réunion.

Conseil et comités	Nombre total de réunions
Conseil	7 ¹
Comité d'audit	5 ²
Comité de gouvernance	4
Comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération	6 ³

1 En plus des six réunions régulières, le conseil a tenu une réunion supplémentaire le 11 juin 2025.

2 En plus de ses réunions trimestrielles régulières, le comité d'audit a tenu une réunion supplémentaire le 12 mars 2025.

3 En plus de ses réunions trimestrielles régulières, le comité des personnes a tenu des réunions supplémentaires le 3 février 2025 et le 10 mars 2025.

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

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

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

La responsabilité principale du chef de la direction, qui relève du conseil, est de gérer les activités et les affaires internes de la société. Les fonctions du chef de la direction consistent notamment à diriger la mise en œuvre de la stratégie de la société; à garder le conseil au fait des principaux événements; à recommander une orientation stratégique au conseil pour la société; à élaborer chaque année des budgets et des plans commerciaux et opérationnels et à en faire le suivi; à consolider une culture d'entreprise axée sur les clients qui fait la promotion de pratiques éthiques et appuie une intégrité individuelle et collective; à encourager le dialogue entre le conseil et les autres membres clés de la direction; à élaborer et à mettre de l'avant le développement du leadership de l'EHD et la planification de sa relève et à en faire le suivi; à appuyer les efforts de recrutement du comité de gouvernance de candidats au poste d'administrateur du conseil; à aider le comité des personnes relativement au plan de relève visant le chef de la direction; et à concevoir et à gérer la mise en œuvre de stratégies concernant les relations avec les investisseurs, les actionnaires, les gouvernements, les collectivités et les autres parties prenantes. En outre, le chef de la direction est responsable de la réalisation des priorités de la société qui sont approuvées annuellement par le conseil.

Le président du conseil est un administrateur indépendant.

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

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

Notre conseil s'attend à ce que tous les administrateurs consacrent le temps, l'énergie et les efforts nécessaires pour être efficaces. 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 être de bons ambassadeurs de la société.

Conformément au Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS, la présence à toutes les réunions du conseil et des comités est obligatoire, sous réserve de circonstances atténuantes. Le président du conseil doit approuver toutes les circonstances atténuantes. En ce qui concerne les absences aux réunions qui ne sont pas approuvées par le président comme étant le résultat de circonstances atténuantes, si un administrateur est présent à moins de 75 pour cent des réunions tenues au cours d'une année donnée, le comité de gouvernance tiendra compte de la participation d'un administrateur dans le cadre du processus de nomination. La participation aux réunions de chacun des administrateurs indépendants se trouve dans le tableau qui suit.

Participation des administrateurs

Nom	Conseil	Comité d'audit	Comité de gouvernance	Comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération
Raymond Chan	7/7		4/4	6/6
Hazel Claxton	7/7	5/5		6/6
Lisa de Wilde	7/7		4/4	6/6
Victor Dodig	7/7			6/6
Darren Entwistle	7/7			
Thomas Flynn	7/7	5/5		4/4 ¹
Mary Jo Haddad	7/7		4/4	6/6
Martha Hall Findlay	7/7	5/5	2/2 ²	
Christine Magee	7/7	5/5		6/6
John Manley	7/7			
David Mowat	7/7	5/5		2/2 ³
Marc Parent	6/7 ⁴		4/4	6/6
Denise Pickett ⁵	6/7	4/5	3/4	
Sean Willy	7/7	4/5 ⁶	4/4	

1 Tom a quitté le comité des personnes lorsqu'il est devenu président du comité d'audit.

2 Martha s'est jointe au comité de gouvernance avec prise d'effet le 9 mai 2025. Elle a assisté à la réunion de mai en tant qu'observatrice, mais ne siégeait pas au comité à ce moment.

3 David s'est joint au comité des personnes avec prise d'effet le 9 mai 2025. Il a assisté à la réunion de mai en tant qu'observateur, mais ne siégeait pas au comité à ce moment.

4 Marc n'a pas assisté à la réunion ad hoc du conseil en juin en raison d'un engagement professionnel conflictuel. Son absence a été approuvée par le président du conseil.

5 Denise n'a pas assisté aux réunions de février en raison d'un engagement professionnel conflictuel. Son absence a été approuvée par le président du conseil.

6 Sean n'a pas assisté à la réunion ad hoc du comité d'audit en mars en raison d'un engagement professionnel conflictuel. Son absence a été approuvée par le président du conseil.

Les administrateurs qui occupent le poste de chef de la direction ou tout autre poste de haute direction à temps plein auprès d'une société ouverte ne doivent pas siéger au conseil de plus de deux sociétés ouvertes, en plus de siéger au conseil de la société. Les administrateurs qui i) occupent un emploi à temps plein auprès d'une société fermée, ii) occupent un emploi à temps plein auprès d'une société ouverte, mais à titre autre que celui de chef de la direction ou de membre de la haute direction, ou iii) n'occupent pas un emploi à temps plein, ne doivent pas siéger au conseil de plus de quatre sociétés ouvertes, en plus de siéger au conseil de la société. Le chef de la direction de TELUS ne doit pas siéger au conseil de plus de deux autres sociétés ouvertes et ne doit pas siéger au conseil de toute autre société ouverte dont le chef de la direction est membre du conseil 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. Pour déterminer s'il est adéquat de recommander que plus de deux administrateurs siègent à un même autre conseil ou comité d'une société ouverte, le comité de gouvernance tiendra compte de tous les aspects pertinents, notamment du nombre total de cumuls de mandats à un conseil à ce moment ainsi que des exigences stratégiques de TELUS.

Une politique du conseil exige l'approbation du comité de gouvernance, sur recommandation du chef de la direction, pour qu'un administrateur de TELUS Corporation puisse siéger au conseil de l'une de ses filiales.

Aucun des candidats au poste d'administrateur de TELUS ne siégeait avec un autre candidat à d'autres conseils de sociétés ouvertes en date de la circulaire.

Renouvellement du conseil – Taille et composition du conseil, nomination des administrateurs et limites des mandats

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

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

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

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

Le comité de gouvernance passe régulièrement en revue les caractéristiques que présente le conseil, soit l'âge et la durée du mandat de chacun des administrateurs et la présence dans ses rangs de diversité, de lieux de résidence multiples et de champs d'expertise selon la grille de compétences. Le but est de disposer de suffisamment d'habiletés, d'expertises et d'expériences pour que le conseil puisse s'acquitter efficacement de ses responsabilités. Le conseil vise également à atteindre un équilibre entre le besoin de disposer d'une expérience institutionnelle et de connaissances approfondies parmi ses membres et le besoin de se renouveler et de s'ouvrir à de nouvelles perspectives. Au cours des dernières années, le comité de gouvernance et le conseil ont orienté les efforts concernant le renouvellement du conseil en tenant compte de ces objectifs. Pour plus d'information, veuillez vous reporter au rapport du comité de gouvernance à la page 66.

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

Le conseil n'a pas adopté de limite d'âge obligatoire. Toutefois, il est doté d'une politique de limitation de la durée des mandats qui prévoit que les administrateurs indépendants qui se sont joints au conseil après le 1^{er} janvier 2013 sont tenus de remettre leur démission au comité de gouvernance après 15 années de service. Le comité de gouvernance peut, à son appréciation, recommander au conseil de prolonger le mandat d'un administrateur pour une période que le comité juge appropriée s'il considère qu'une telle prolongation est dans l'intérêt de TELUS. La politique de limitation de la durée des mandats ne remplace pas le processus rigoureux d'évaluation annuelle du rendement dont est responsable le comité de gouvernance (se reporter à la page 56 pour obtenir plus de détails). Conjointement avec l'examen de l'efficacité du conseil et dans

le cadre du processus de planification de la relève, les administrateurs sont interrogés au sujet de leur intention éventuelle de quitter le conseil afin de connaître le plus tôt possible les vacances imminentes.

Le renouvellement du conseil implique également le maintien d'une grille de compétences qui permet au comité de gouvernance et au conseil de déceler d'éventuelles lacunes dans les aptitudes et compétences considérées comme les plus pertinentes pour la société. Chaque administrateur est invité à indiquer les aptitudes et compétences qu'il possède. Le tableau qui suit indique les cinq compétences principales de nos candidats, en tenant compte du fait que chaque candidat possède de l'expérience en haute direction et en leadership stratégique. Ce tableau indique également leur genre déclaré, leur lieu de résidence, la durée de leur mandat, leur âge, leur statut de diversité (par exemple, s'ils sont membres d'une communauté autochtone, d'une minorité visible ou de la communauté LGBTQ2+) et leurs langues officielles parlées.

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

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

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

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

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

Processus de renouvellement du conseil

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

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

Lorsqu'il examine une candidature, le comité :

- 1 examine la composition actuelle du conseil et tient compte de notre grille de compétences et de notre politique de diversité administrative
- 2 embauche une entreprise de recherche externe pour trouver et présenter des candidats qui répondent à nos exigences en matière de compétences et de diversité. Cette étape peut également entraîner la mise à jour de notre liste de candidats
- 3 évalue et rencontre les quelques candidats retenus. Des entretiens sont réalisés par la présidente du comité de gouvernance, par les présidents des autres comités ainsi que par le président du conseil. Le candidat finaliste retenu rencontre également le chef de la direction. Si cela est jugé pertinent, d'autres membres du conseil et de la haute direction peuvent également participer à ce processus.

Approbaton

Le comité de gouvernance communique avec le conseil tout au long du processus. Il présente ensuite ses recommandations de nouveaux administrateurs au conseil en vue de leur approbation et, s'il y a lieu, la candidature est soumise aux actionnaires aux fins d'élection à l'assemblée générale annuelle suivante ou de nomination au conseil pour pourvoir un poste vacant. Les compétences financières et l'indépendance des candidats sont également évaluées avant l'approbation du conseil.

Pour appuyer la planification de la relève au conseil et le renouvellement du conseil, le comité de gouvernance, avec le concours du président du conseil, suit un processus officiel pour évaluer la structure et l'efficacité du conseil ainsi que le rendement des administrateurs. En plus d'aider le conseil à planifier la relève, le processus d'évaluation annuelle aide le conseil à faire ce qui suit :

- Prendre la mesure de son rendement global et de l'apport du conseil dans son ensemble, de chaque comité et de chaque administrateur
- Évaluer l'efficacité du conseil dans son ensemble et de chaque comité, y compris tenir compte des pratiques et des procédures qui favorisent une prise de décisions efficace
- Améliorer le rendement global du conseil en aidant chaque administrateur à miser sur ses atouts
- Détecter les lacunes au chapitre des compétences et des connaissances et offrir des occasions de formation au conseil et à chaque administrateur pour l'exercice à venir.

Le comité de gouvernance évalue chaque année le caractère adéquat du processus, avec l'apport du président du conseil, et recommande des changements au conseil en vue de leur approbation.

Diversité et inclusion

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

Diversité administrative

Le conseil a adopté une politique écrite en matière de diversité pour la première fois en 2013. Dans le cadre du cycle annuel d'examen de la politique, TELUS a révisé périodiquement la politique au cours des années qui ont suivi, et plus récemment en 2024. La politique énonce qu'en tirant profit de différentes perspectives et idées, TELUS jouira des avantages liés à une prise de décisions améliorée ainsi qu'à une productivité et à une innovation accrues. La politique reconnaît que la diversité compte de multiples aspects, y compris l'ethnicité, la race, le genre, les capacités physiques, la religion, l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'âge. La diversité vise également l'expérience de travail, le contexte géographique, le contexte socioéconomique et la diversité en matière de pensée politique. La politique a pour objectif de garantir que le conseil possède les diverses qualités, compétences et expertises qui sont pertinentes pour notre entreprise et qui permettront au conseil de remplir son mandat.

La politique prévoit que le comité de gouvernance, qui est responsable de l'évaluation de la composition du conseil, de la sélection de candidats appropriés et de la recommandation de candidats au poste d'administrateur au conseil, doit évaluer les candidats au mérite, en fonction de leurs compétences, antécédents, expériences et connaissances. Dans le cadre de ces processus, le comité tient compte des multiples aspects de la diversité. Au moment de recruter de nouveaux candidats au poste d'administrateur, la politique exige que le groupe de candidats sélectionnés réponde aux critères du conseil en matière de compétences et de diversité. Le conseil s'assurera que ses listes de candidats éventuels au poste d'administrateur comprennent un groupe diversifié de candidats.

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

- Au moins 20 pour cent des administrateurs indépendants s'identifient à une minorité visible ou aux peuples autochtones, sont des personnes vivant avec un handicap ou sont membres de la communauté LGBTQ2+
- Les femmes et les hommes représentent respectivement au moins 40 pour cent des administrateurs indépendants
- Les administrateurs possèdent une vaste expérience dans les régions où TELUS a ou prévoit avoir des intérêts commerciaux importants
- Les administrateurs sont d'âges variés
- Les administrateurs ont des antécédents et de l'expérience variés.

Notre conseil représente un ensemble diversifié de compétences, d'antécédents et d'expertise. Nous sommes des chefs de file en matière de diversité dans la composition du conseil.

Si tous les candidats deviennent administrateurs, six des 14 administrateurs (43 pour cent) seront des femmes et six des 12 administrateurs indépendants seront des femmes (50 pour cent), ce qui excède notre objectif. De plus, 25 pour cent de nos administrateurs indépendants s'identifient à une minorité visible ou aux peuples autochtones, sont des personnes vivant avec un handicap ou sont membres de la communauté LGBTQ2+ et, par conséquent, le conseil atteindra notre objectif à cet égard.

Notre politique de diversité administrative figure dans notre Guide sur la politique du conseil d'administration de TELUS, qu'il est possible de consulter à l'adresse telus.com/gouvernance.

Culture inclusive et diversifiée de l'équipe TELUS

La diversité et l'inclusion forment la pierre angulaire de la culture et des valeurs fondamentales de TELUS depuis plus de 25 ans, et ces principes sont profondément ancrés dans ce que nous sommes, ce que nous faisons et comment nous travaillons. Nous entretenons un environnement qui aide les membres de l'équipe à s'épanouir et nous accueillons les différences individuelles, ce qui permet de tirer profit de différents points de vue pour stimuler l'innovation inclusive. Nos principes directeurs dans ce secteur consistent à :

- 1 **Favoriser une culture universelle d'inclusion** pour garantir que chaque membre de l'équipe se sent connecté, apprécié et fort d'un sentiment d'appartenance, et offrir des occasions d'apprendre, de croître au moyen d'un travail significatif et de remettre en question le statu quo pour stimuler des changements positifs.
- 2 **Tirer profit de la diversité par dessein** à tous les niveaux et dans toutes les facettes de notre façon de faire et de ce que nous faisons au moyen de cibles universelles pour tous, tout en utilisant également des stratégies ciblées fondées sur les besoins particuliers de différents groupes pour atteindre ces cibles, en retirant les barrières à l'inclusion totale, en créant des avantages communs et en s'assurant que tout le monde se sent apprécié et respecté.
- 3 **Stimuler l'innovation inclusive** au moyen d'une culture d'accompagnement inclusive et d'un processus juste pour reconnaître les forces, le point de vue et les capacités uniques de chaque membre de l'équipe, et utiliser la diversité de pensée pour créer des retombées plus importantes pour les personnes et les équipes, et en tant qu'entreprise.

Notre indice d'inclusion est conçu pour représenter à quel point nous sommes en mesure de concrétiser nos principes directeurs. En 2025, nous avons obtenu un résultat global de 81 pour cent pour notre indice d'inclusion, ce qui indique une solide expérience d'inclusion et d'appartenance au sein des membres de l'équipe TELUS partout dans le monde.

Nous sommes d'avis que nos attentes en matière de leadership inclusif, à l'égard desquelles chaque dirigeant est évalué annuellement, combinées à la fixation d'objectifs SMART en matière de diversité et d'inclusion appuyés par des données sont plus efficaces que d'imposer des cibles de représentation spécifiques au niveau de la haute direction. Ces efforts collectifs contribuent à attirer, à perfectionner et à fidéliser une équipe TELUS diversifiée à tous les niveaux. Ils garantissent également que la représentation de femmes, de personnes racialisées, d'Autochtones, de personnes vivant avec un handicap, de personnes de genre différent et de membres de la communauté LGBTQ2+ est un enjeu clé et impartial pris en compte au moment de nommer des personnes à des postes de direction et de haute direction.

En date du 31 décembre 2025, trois de nos six membres de la haute direction (y compris le président et chef de la direction) étaient des femmes, ce qui représente 50 pour cent de ce groupe. Avec la nomination de deux membres de la haute direction supplémentaires en février 2026, les femmes représentent actuellement 38 pour cent de nos membres de la haute direction.

Pour plus d'information sur la diversité et l'inclusion chez TELUS, veuillez consulter la page sur la diversité et l'inclusion à l'adresse telus.com et notre rapport sur les enjeux ESG et la durabilité à l'adresse telus.com/durabilite.

Orientation et formation continue

Orientation

Le comité de gouvernance examine et approuve le programme d'orientation des administrateurs et en fait rapport au conseil. Dès leur entrée en fonction, les nouveaux administrateurs participent à des séances d'orientation exhaustives animées par différents membres de l'équipe de haute direction. Les séances d'orientation leur présentent un survol de la stratégie; des impératifs d'entreprise, des plans et des risques; de la situation financière et de la stratégie de financement; du processus d'élaboration des états financiers et des contrôles internes; du processus d'évaluation de l'audit interne et des risques d'entreprise; des questions d'ordre réglementaire; du secteur des communications; des plans à l'égard de la trésorerie et des régimes de retraite; de la structure juridique et fiscale; de la gouvernance du conseil et des comités, y compris leurs mandats, rôles et lignes de conduite; des politiques générales; ainsi que des principes et des pratiques en matière de conformité et de gouvernance de TELUS. Les séances d'orientation comprennent également des séances élaborées sur différents secteurs d'activité, comme les solutions aux consommateurs et aux PME, les réseaux à large bande, TELUS Santé, TELUS Agriculture & Biens de consommation, TELUS Numérique, la stratégie technologique et l'évolution et l'exercice des activités, ainsi que sur la vocation sociale, la responsabilité sociale, les initiatives de durabilité, le plan d'action pour la réconciliation avec les peuples autochtones, les initiatives relatives à l'IA ainsi qu'aux données et à la confiance de TELUS, et sur la marque TELUS. Les nouveaux administrateurs sont également associés à un administrateur qui est membre du conseil de TELUS depuis plusieurs années pour que ce dernier agisse à titre de mentor.

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

La direction fournit également, au besoin, des programmes d'orientation et de formation aux nouveaux membres des comités du conseil sous forme de session d'orientation sur mesure. La session donne généralement un aperçu du mandat du comité et de ses 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. De plus, en 2025, nous avons tenu des séances d'orientation sur des questions relatives à la retraite pour les membres du comité d'audit qui assument désormais la supervision de certaines questions qui relevaient précédemment du comité de retraite.

Formation continue

Le conseil estime que la formation continue est essentielle au perfectionnement continu du conseil dans son ensemble et pour chacun des administrateurs. Le comité de gouvernance examine et approuve les programmes annuels et en fait rapport au conseil. Dans le cadre de cette formation continue, la direction présente régulièrement des exposés à l'intention des membres du conseil et de ses comités et leur remet des documents sur des sujets d'actualité préparés par des experts externes.

La société a également mis en place un portail en ligne qui donne aux administrateurs un accès à des documents de recherche et de formation sur un large éventail de sujets, comme l'audit, la retraite, la gouvernance, les ressources humaines, la technologie, les enjeux ESG, les changements climatiques, la stratégie, la santé, la cybersécurité et les affaires réglementaires et gouvernementales. Les administrateurs ont à leur disposition des personnes-ressources de la direction sur chaque sujet d'information de sorte qu'ils peuvent obtenir plus de renseignements ou approfondir la consultation portant sur ces documents. En outre, l'information qui pourrait être importante pour le conseil publiée dans les journaux, revues, magazines et périodiques, ou par des cabinets d'avocats ou comptables, est systématiquement envoyée aux administrateurs entre chaque réunion trimestrielle ou envoyée à titre de documents de préparation supplémentaires pour les réunions du conseil et des comités. Les administrateurs déterminent sur une base continue les questions sur lesquelles devrait porter la formation continue au cours de délibérations aux réunions du conseil et des comités et au moyen de questionnaires d'évaluation.

TELUS et nos administrateurs sont membres de l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS) et la société prend en charge le coût de cette adhésion. Plusieurs de nos administrateurs ont suivi des cours et des programmes offerts par l'IAS et cette adhésion leur donne accès aux publications et aux activités de l'IAS pour améliorer leurs connaissances en ce qui a trait aux obligations des administrateurs et aux tendances de gouvernance courantes.

Une grande partie de la formation continue des membres du conseil consiste en de l'autoformation, ce qui permet aux administrateurs de personnaliser leur programme en fonction de leurs propres intérêts et besoins. Les administrateurs sont incités à participer, aux frais de TELUS, à des programmes de perfectionnement externes, en se prévalant d'un crédit pour frais de perfectionnement annuel, ainsi qu'à donner de la rétroaction au conseil à l'égard de la valeur d'un cours qu'ils ont suivi ou des connaissances qu'ils en ont tirées et à partager le matériel et autres documents écrits d'un cours.

En 2025, la direction de la société a animé ou organisé les séances de formation mentionnées dans le tableau qui suit. Des réunions de planification stratégique ont également été tenues tout au long de l'année, en plus des mises à jour régulières que les administrateurs reçoivent à chaque réunion trimestrielle du conseil concernant

les changements au niveau du climat concurrentiel, des demandes des clients, de la technologie et du secteur ainsi que des relations gouvernementales et des questions de réglementation.

Date	Sujet	Participants ¹	Présentateurs
11 février 8 mai 30 juillet 5 novembre	Comptes rendus sur la gouvernance et, notamment, les nouvelles meilleures pratiques et tendances, les faits nouveaux et les modifications proposées concernant la réglementation et les règles en valeurs mobilières du Canada et des États-Unis; les faits nouveaux concernant les enjeux ESG, l'information à communiquer sur les changements climatiques et les objectifs de réduction des gaz à effet de serre; et les faits nouveaux concernant les données, la protection de la vie privée et l'intelligence artificielle.	Comité de gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> • VPD et chef des services juridiques et de la gouvernance • Chef des communications et de la marque • Chef des données et du Bureau des relations de confiance • Secrétaire général adjoint • Directeur, Durabilité et environnement
11 février 8 mai 30 juillet 5 novembre	Comptes rendus sur des sujets liés à la gouvernance du comité d'audit, aux technologies perturbatrices, aux relations avec les investisseurs, à la protection de la vie privée, aux modifications fiscales, à d'autres faits nouveaux concernant les normes comptables, aux litiges et aux défis et aux nouveautés au sein du secteur	Comité d'audit	<ul style="list-style-type: none"> • VPD et chef des services financiers • VPD et chef des services juridiques et de la gouvernance • Chef des services financiers, TELUS Numérique • Premier vice-président (PVP) et trésorier • PVP et contrôleur général • VP, Gestion des risques et auditeur interne en chef • VP, Fiscalité • VP et chef des données et du Bureau des relations de confiance
11 février 8 mai 30 juillet 5 novembre	Comptes rendus sur les tendances en rémunération, notamment les nouvelles meilleures pratiques concernant l'information à communiquer sur la rémunération des membres de la haute direction, et les faits nouveaux en matière de réglementation	Comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération	<ul style="list-style-type: none"> • Président et chef de la direction • VPD, Personnes et culture, et chef des ressources humaines • VP, Rémunération globale • Consultant externe en rémunération
8 mai 30 juillet 5 novembre	Compte rendu sur la cybersécurité	Comité d'audit	<ul style="list-style-type: none"> • VP et chef du service de la sûreté
11 février	Compte rendu sur la cybersécurité	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> • Chef du service de l'information • VP et chef du service de la sûreté • Chef du service de la sécurité, TELUS Santé
7 mai	Exercice de table sur la cybersécurité	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> • Chef du service de l'information • VP et chef du service de la sûreté
29 juillet	Séance stratégique : TELUS Solutions d'affaires	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> • VPD et président, TELUS Solutions d'affaires, TELUS Santé, TELUS Agriculture & Biens de consommation, et TELUS Solutions partenaires

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

Date	Sujet	Participants ¹	Présentateurs
29 juillet	Séance stratégique : Solutions consommateurs	Conseil plénier	• VPD et présidente, Solutions consommateurs
4 novembre	Séance stratégique : TELUS Santé	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> • VPD et président, TELUS Solutions d'affaires, TELUS Santé, TELUS Agriculture & Biens de consommation, et TELUS Solutions partenaires • PVP, Solutions pour les payeurs et les professionnels de la santé, TELUS Santé • PVP, Solutions pour les employeurs, TELUS Santé • PVP, Ingénierie et produits industriels, TELUS Santé • Chef du service de la sécurité, TELUS Santé • VP, Intégration après l'acquisition
4 novembre	Démonstration de produit de Fuel iX : atelier de création d'un assistant IA (copilote)	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> • Président, Solutions TELUS Numérique • Responsable de la réussite et du soutien des clients de Fuel iX

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

Éthique commerciale

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

La LigneÉthique TELUS permet au public et aux membres de notre équipe de communiquer, de façon anonyme et confidentielle, leurs préoccupations et plaintes à l'égard des questions éthiques, des contrôles internes ou de la comptabilité. EthicsPoint, notre fournisseur de services d'accueil indépendant, veille à l'indépendance et à l'accessibilité de la LigneÉthique TELUS et transmet à la VPD et chef des services juridiques et de la gouvernance les plaintes concernant les contrôles internes ou la comptabilité. Outre

le service d'écoute téléphonique et la transmission des appels et des rapports reçus au Bureau d'éthique, 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.

Notre Bureau d'éthique offre aux membres de l'équipe de l'aide dans la prise de décisions éthiques en leur donnant des directives en lien avec notre code d'éthique et de conduite. De plus, le Bureau d'éthique mène des enquêtes, établit les politiques et les lignes directrices indiquées en ce qui concerne les normes de conduite des affaires prévues par TELUS et prend des mesures en vue du règlement des plaintes ou des questions transmises à notre LigneÉthique. Le Bureau d'éthique encadre la formation sur l'éthique, notamment le cours TELUS Intégrité, qui est obligatoire pour tous les membres de l'équipe TELUS ainsi que pour les contractuels ayant accès à nos systèmes informatiques. Le Bureau d'éthique exige que chaque membre du conseil, ainsi que chaque membre de l'équipe TELUS, atteste tous les ans qu'il a passé en revue le code d'éthique et de conduite et qu'il saisit les attentes prévues par le code.

La chef des ressources humaines fournit chaque trimestre au comité des personnes des comptes rendus des activités et des résultats reliés au code d'éthique et de conduite. Ces comptes rendus comprennent les résumés d'enquêtes sur les plaintes, le cas échéant, de dénonciateurs ou concernant l'éthique ou les contrôles internes, ainsi que l'issue des manquements confirmés, que le Bureau d'éthique ou la VPD et chef des services juridiques et de la gouvernance (selon le cas) ont reçus. Le comité d'audit reçoit des rapports trimestriels portant sur les violations des contrôles internes à l'égard de l'information financière ou sur les cas de fraude impliquant des membres de la direction ou d'autres employés qui jouent un rôle quant aux contrôles internes de la société à l'égard de l'information financière.

Opérations d'initiés

TELUS a une politique exhaustive relative aux opérations d'initiés qui formalise les lignes directrices en vue de contrôler les opérations visant ses titres par tous les membres de l'équipe TELUS et pour garantir que les membres de l'équipe TELUS ont connaissance de leurs obligations juridiques et de la politique de TELUS relative aux opérations d'initiés et à la communication d'information privilégiée et les respectent. Cette politique s'applique à chaque administrateur, dirigeant et employé de TELUS et guide les actions des membres de l'équipe TELUS en ce qui a trait à l'achat et à la vente d'actions de TELUS et à la communication de renseignements importants concernant TELUS.

Lutte contre la corruption

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

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

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

- **Participation et soutien des membres de la haute direction** : Ce sont les membres de la haute direction de TELUS qui ont la responsabilité de s'assurer que le programme de conformité en matière de lutte contre la corruption est appliqué concrètement et surveillé en permanence. Les membres de la haute direction sont tenus de donner le ton et de créer une culture où la corruption n'est pas tolérée. TELUS a également nommé un chef des données et du Bureau des relations de confiance, qui a pour tâche de s'assurer que, dans l'ensemble de l'entreprise, des procédures et des contrôles appropriés sont mis en place pour faciliter le respect des lois, et de faire rapport sur la conformité au comité d'audit du conseil.
- **Politiques et procédures en matière de conformité de la société** : TELUS maintient une politique précise en matière de lutte contre la corruption qui est passée en revue tous les ans et mise à jour périodiquement pour refléter les meilleures pratiques. La politique a été approuvée par le conseil. La politique s'applique à tous les membres de l'équipe, dont les administrateurs, ainsi qu'à tous les tiers dont les services sont retenus par TELUS. Cette politique décrit les attentes à l'égard de tous les membres de l'équipe et des tierces parties en ce qui a trait à la lutte contre la corruption au Canada et à l'étranger. Elle vise l'ensemble des activités de TELUS, dont les activités commerciales de la société dans les secteurs public et privé. La politique en matière de lutte contre la corruption peut être consultée au [telus.com/gouvernance](https://www.telus.com/gouvernance). Parmi les autres politiques pertinentes, on compte un code d'éthique et de conduite exhaustif pour nos employés (tel que susmentionné), un code de conduite pour nos fournisseurs, un code de conduite pour les activités de vente et des politiques sur les dépenses et l'approvisionnement.
- **Formation et perfectionnement** : Notre formation annuelle sur l'intégrité donne vie aux politiques et aux lignes directrices qui guident la conduite des affaires et teste nos connaissances en matière d'intégrité au moyen de scénarios. De plus, la formation souligne notre principe de tolérance zéro à l'égard de la corruption. Cette formation est obligatoire et est donnée à tous les membres de l'équipe et aux contractuels qui ont accès aux systèmes. D'autres formations ciblées sont offertes par l'intermédiaire de notre code de conduite pour les activités de vente et de nos programmes relatifs à la lutte contre la corruption. Les formations abordent les méthodes et les contrôles mis en place en vue d'atténuer ces risques et comprennent des sujets et des scénarios qui favorisent une meilleure compréhension de la matière.
- **Mesures incitatives et disciplinaires appropriées** : Les employés sont avisés que s'ils ne respectent pas notre politique de lutte contre la corruption, ils s'exposent à des mesures disciplinaires qui peuvent aller jusqu'au congédiement. Le chef des données et du Bureau des relations de confiance de TELUS et les membres de l'équipe responsables de mettre en place et de superviser le programme de conformité ont des objectifs de rendement annuels, qui sont vérifiés chaque trimestre afin d'assurer la reddition de comptes, l'exécution et la supervision de la politique de lutte contre la corruption.

Engagement des actionnaires

Notre conseil est d'avis que la communication constante est un élément important du maintien d'un dialogue ouvert et constructif avec nos actionnaires. La politique d'engagement des actionnaires établit la façon dont le conseil communique avec les actionnaires, la façon dont les actionnaires peuvent communiquer avec le conseil et les sujets qu'il est approprié pour le conseil d'aborder. Elle présente également un survol de la manière dont la direction interagit avec les actionnaires. Un exemplaire de la politique d'engagement des actionnaires peut être consulté à l'adresse [telus.com/gouvernance](https://www.telus.com/gouvernance).

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

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

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

La boîte de courriels de notre conseil (board@telus.com) offre aux actionnaires et aux autres parties prenantes un moyen de communiquer directement avec notre conseil concernant des sujets appropriés entre les assemblées générales annuelles. De plus, les actionnaires et autres parties prenantes peuvent communiquer avec le conseil par la poste, en apposant la mention « Confidentiel » sur l'enveloppe et en la transmettant à l'attention de la vice-présidente à la direction et chef des services juridiques et de la gouvernance de TELUS, au 510 West Georgia Street, 23rd Floor, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 0M3. Le conseil s'efforce de répondre à toute la correspondance appropriée dans les meilleurs

délais. Chaque trimestre, le comité de gouvernance prend connaissance des courriels reçus dans cette boîte et se penche sur la façon d'y répondre en ce qui concerne les questions de gouvernance.

Nous encourageons les parties prenantes à communiquer avec le conseil et, plus particulièrement, avec les membres du comité des personnes ou du comité de gouvernance pour leur faire part de toute question concernant notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction et nos pratiques en matière de gouvernance.

Notre engagement en 2025

Pendant l'année, les membres de notre équipe de haute direction, y compris notre chef de la direction et notre chef des services financiers, ont assisté à 11 rencontres et conférences parrainées par des courtiers, dans le cadre desquelles ils ont rencontré directement environ 60 pour cent de notre actionariat institutionnel à gestion active du Canada, des États-Unis et de l'Europe. Au total, 89 investisseurs institutionnels des secteurs des capitaux et du crédit ont été rencontrés dans des rencontres individuelles et de groupe. À l'issue de 2025, nous avons sept recommandations d'achat parmi 14 analystes principaux.

11

rencontres et conférences parrainées par des courtiers

89

investisseurs de grande qualité des secteurs des capitaux et du crédit rencontrés

Participation directe avec environ

60 %

de l'actionariat institutionnel à gestion active

7

recommandations d'achat de TELUS parmi 14 analystes principaux

En 2025, TELUS a une fois de plus reçu un solide appui des actionnaires à l'égard de tous les points à l'ordre du jour de l'assemblée générale annuelle de 2025, ce qui illustre bien les pratiques exemplaires de TELUS en matière de gouvernance, d'exécution des activités et de rémunération de la haute direction ainsi que notre leadership mondial en création de valeur à long terme pour les actionnaires et en atteinte de résultats opérationnels, financiers et de service à la clientèle inégalés dans le secteur. Durant notre assemblée générale annuelle de 2025, nous avons tenu notre 14^e vote consultatif sur la rémunération, lequel a reçu un appui solide, avec 86 pour cent des voix exprimées en sa faveur. Cet appui considérable souligne la confiance constante des actionnaires envers notre stratégie de croissance différenciée, nos résultats sans pareils et notre engagement à stimuler la création de valeur au moyen de notre portefeuille d'actifs de premier plan.

Faisant preuve de pratiques en matière de gouvernance rigoureuses et d'une approche proactive en ce qui concerne l'engagement des actionnaires, en 2025 et en 2026, des membres de notre conseil, John Manley (président du conseil), Mary Jo Haddad (présidente du comité des personnes) et Lisa de Wilde (présidente du comité de gouvernance), ont échangé avec plusieurs actionnaires institutionnels de plus grande envergure pour répondre à leurs questions et discuter de questions de gouvernance, y compris du processus rigoureux de planification de la relève pour le chef de la direction de TELUS, notamment en ce qui concernait les processus clairement définis visant à évaluer tant des candidats à l'interne qu'à l'externe de même que l'accent mis sur le perfectionnement de talents internes et la stimulation de relations solides entre les candidats clés et le conseil. Parmi les autres sujets abordés, notons la surveillance exercée par le conseil à l'égard des secteurs critiques, y compris la répartition des capitaux, ainsi que notre approche en matière de rémunération de la haute direction et son lien direct avec notre rendement financier, en mettant notamment l'accent sur le rendement total pour l'actionnaire (RTA), le BAIIA et les flux de trésorerie disponibles.

Ces discussions sur la rémunération de la haute direction se sont également concentrées sur l'approche en matière de rémunération du rendement de TELUS et son lien direct avec des critères objectifs et mesurables, y compris des cibles extrapolées, qui s'harmonisent

avec les objectifs à long terme de TELUS et les intérêts des actionnaires. De plus, les discussions ont abordé l'importance de la fidélisation des talents clés et du leadership, y compris de notre chef de la direction en poste depuis 26 ans, et la stratégie du conseil pour harmoniser les objectifs avec les attentes des actionnaires. Les échanges ont également permis d'expliquer comment la rémunération du chef de la direction est entièrement conditionnelle, y compris comment une tranche importante de la rémunération du chef de la direction est versée sous forme d'incitatifs à long terme. Les discussions ont précisé comment de faibles résultats du RTA au cours d'une année donnée se répercutent sur plusieurs périodes de communication de l'information relative au RTA, ce qui pose problème pour atteindre de nouveau des niveaux de mesures incitatives à long terme sur le marché appropriés pour un rendement global solide du chef de la direction, démontrant une fois de plus comment la rémunération du chef de la direction est en adéquation avec les intérêts des actionnaires et qu'elle comprend un volet conditionnel considérable.

Une attention particulière a été accordée au rendement financier et opérationnel à long terme de premier ordre dans le secteur de TELUS, appuyé par nos réseaux à large bande de calibre mondial, y compris notre déploiement inégalé de la fibre et la valeur générée par ces investissements. Les discussions ont souligné le processus actif de monétisation en cours au sein de TELUS Santé visant à vendre les actifs non essentiels et à optimiser le portefeuille en santé, les produits devant être affectés au désendettement du bilan, ce qui témoigne de notre confiance envers l'atteinte de notre cible de levier financier de 3x en 2027. Les activités de croissance ont été positionnées comme des occasions complémentaires qui améliorent les activités de télécommunications principales et, qui plus est, stimulent la valeur à long terme pour nos actionnaires et rehaussent notre évaluation de premier ordre par rapport à celle de notre groupe de référence mondial.

Dans l'ensemble, les rencontres avaient un ton positif et constructif et ont démontré un grand niveau d'engagement des actionnaires, ainsi qu'une confiance envers une vision commune à l'égard de la croissance future de TELUS soutenue par nos réseaux de calibre mondial et nos priorités stratégiques.

Rapports des comités

Rapport du comité d'audit

5

réunions en 2025

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

Le conseil a déterminé que Thomas Flynn, Hazel Claxton et David Mowat sont les experts financiers du comité d'audit et ont les compétences financières ou en comptabilité ou l'expertise en gestion financière connexe au sens des lois sur les valeurs mobilières applicables. Aucun membre du comité ne siège simultanément au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes. L'information relative à la formation et à l'expérience des membres du comité figure dans notre notice annuelle pour l'exercice clos le 31 décembre 2025 et dans les présentes à la rubrique *Renseignements sur les administrateurs*.

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

* Expert(e) financier du comité d'audit

Membres du comité



Thomas Flynn*
(président) ✓



Hazel Claxton* ✓



Martha Hall Findlay ✓



Christine Magee ✓



David Mowat* ✓



Denise Pickett ✓



Sean Willy ✓

Faits saillants du comité en 2025

Le texte qui suit présente les points saillants des mesures prises par le comité en 2025.

Information financière

- Le comité a assisté aux présentations du chef des services financiers et a posé des questions sur les résultats financiers et d'exploitation trimestriels et annuels de la société, y compris à l'égard de l'information sur les secteurs à présenter, par rapport aux résultats de périodes antérieures et aux attentes des investisseurs.
- Il a étudié les modifications et l'adoption de méthodes comptables et d'estimations importantes ayant une incidence sur l'information financière actuelle et future de la société.
- Il a examiné les états financiers consolidés annuels audités et les états financiers consolidés intermédiaires condensés trimestriels non audités de la société et la déclaration de l'information financière requise à l'égard de sa filiale en propriété exclusive, y compris les communiqués et les rapports de gestion connexes, et a recommandé au conseil de les approuver et d'approuver leur publication et leur dépôt.
- 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, y compris en recevant des rapports trimestriels sur leurs travaux et points de vue.
- Il a procédé à l'évaluation des auditeurs externes conformément aux protocoles de Comptables professionnels agréés du Canada et du Conseil canadien sur la reddition de comptes.
- Il a examiné et approuvé le plan d'audit annuel.
- Il a recommandé au conseil, qui a recommandé à son tour 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 les principales méthodes comptables de la société, y compris les solutions de rechange et les estimations et jugements de la direction de la société pouvant jouer un rôle important, ainsi que ses politiques financières et la conformité à celles-ci.
- Il a examiné les rapports de financement trimestriels, y compris la situation des marchés financiers et l'offre mondiale de crédit et leurs incidences sur TELUS, les faits récents en ce qui concerne l'évaluation du crédit de TELUS et dans le secteur, les programmes de couverture, les comptes rendus en ce qui concerne le financement des régimes de retraite et les plans de financement, y compris les plans de désendettement de la société, et a approuvé les questions importantes liées à la trésorerie, y compris l'autorisation d'offres publiques d'achat de billets de premier rang et d'autres activités de gestion de la dette.
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver le dividende trimestriel de la société, y compris en tenant compte des parties prenantes multiples de la société.
- Il a examiné les rapports trimestriels sur les dérivés et les garanties et indemnités.
- Il a reçu des rapports trimestriels en matière de fiscalité, notamment une analyse de la charge d'impôt, des redressements fiscaux et de la stratégie fiscale.
- Il a étudié les dépenses d'investissement importantes.

Régimes de retraite et exploitation

- Le comité a examiné les rapports de conformité trimestriels des régimes de retraite et a reçu des mises à jour sur le statut des régimes de retraite à

Rapport du comité d'audit (suite)

prestations définies et à cotisations définies de la société, y compris sur le rendement des placements.

- Il a examiné et approuvé les principales hypothèses actuarielles pour l'évaluation et le financement des régimes de retraite à prestations définies, et a examiné les rapports d'évaluation actuarielle préparés par l'actuaire des régimes de retraite.
- Il a examiné et approuvé la déclaration de principes en matière de placement pour les régimes de retraite à prestations définies et à cotisations définies.
- Il a approuvé la nomination de l'actuaire des régimes de retraite et a examiné les dernières nouvelles annuelles d'ordre juridique en matière de retraite.
- Il a examiné et approuvé diverses opérations et initiatives stratégiques concernant les régimes de retraite ainsi que les états financiers des régimes de retraite.
- Il a approuvé la nomination de l'auditeur des régimes de retraite et il a examiné les rapports d'audit externe des régimes de retraite.

Contrôles internes et contrôles de la divulgation d'information

- Le comité a examiné et approuvé le programme annuel d'audit interne afin de confirmer l'acceptabilité des niveaux de risque et des contrôles internes.
- Il a passé en revue les rapports trimestriels sur les activités d'audit internes, y compris les évaluations des contrôles internes et les progrès en matière d'atténuation des risques.
- Il a rencontré régulièrement l'auditeur interne en chef en l'absence de membres de la direction.
- Il a vérifié le caractère adéquat des ressources et l'indépendance et l'objectivité de la fonction d'audit interne.
- Il a vérifié trimestriellement les résultats du processus d'attestation conformément à l'article 302 de la loi SOX par les principaux intervenants dans la préparation de l'information financière et le contrôle de la divulgation de l'information, afin que le président et chef de la direction et le chef des services financiers bénéficient d'un degré de certitude raisonnable.
- Il a reçu et examiné les rapports trimestriels de la direction à l'égard du plan établi pour que la société se conforme, au cours de l'exercice 2025, aux exigences de l'article 404 de la loi SOX.
- Il a reçu des rapports trimestriels de la direction concernant les cas de fraude et de respect de l'éthique portant sur les contrôles internes à l'égard de l'information financière.

Gouvernance des risques

- Le comité a examiné les résultats de l'évaluation annuelle des risques effectuée par la direction (et les mises à jour semestrielles de cette évaluation), notamment la définition des principaux risques liés à l'entreprise et leur classement par ordre

de priorité, la détermination des membres de la haute direction à limiter l'exposition aux risques, les perceptions relatives à la culture de prise de risques, les perceptions relatives à la propension à prendre des risques et l'efficacité de l'intégration de la gestion des risques par principales catégories.

- Il a passé en revue des rapports sur la sécurité et des rapports sur les méthodes mises en œuvre par la direction pour protéger les biens et les systèmes d'information de la société obtenus du chef du service de la sûreté.
- Il a examiné des rapports de la VPD et chef des services juridiques et de la gouvernance sur des questions de conformité aux lois et aux règlements.
- Il a reçu et examiné les rapports sur les litiges et les questions d'ordre réglementaire et de planification de la poursuite des activités.
- Il a examiné des rapports de l'évaluation annuelle de la direction sur le risque de fraude.

Questions de gouvernance liées au comité d'audit

- Le comité a passé en revue le plan de travail du comité d'audit.
- Il a passé en revue et a recommandé au conseil d'approuver les mises à jour de la politique sur la divulgation de l'information de la société.
- Il a reçu et étudié avec la direction tout au long de l'année les rapports sur les modifications apportées aux lois, aux règles et aux nouvelles meilleures pratiques de gouvernance et sur les incidences des propositions des autorités de réglementation canadiennes et américaines.

Rapport signé par les membres du comité d'audit

Thomas Flynn (président)

Hazel Claxton

Martha Hall Findlay

Christine Magee

David Mowat

Denise Pickett

Sean Willy

Rapport du comité de gouvernance

4

réunions en 2025

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

Tous les membres du comité sont indépendants ✓

Membres du comité



Lisa de Wilde (présidente) ✓



Raymond Chan ✓



Mary Jo Haddad ✓



Martha Hall Findlay ✓



Marc Parent ✓



Denise Pickett ✓



Sean Willy ✓

Faits saillants du comité en 2025

Gouvernance et efficacité du conseil

- Le comité de gouvernance (le CG) a continué de se concentrer sur l'adoption continue de pratiques exemplaires en matière de gouvernance avec l'objectif global d'améliorer la valeur que le conseil peut apporter à TELUS.
- Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2025, sur recommandation du CG, le conseil a mis fin au comité de retraite et est passé à trois comités permanents, soit le CG, le comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération, et le comité d'audit.
- Dans le cadre de la restructuration du comité, certaines responsabilités du comité de retraite qui ne nécessitent pas la supervision du conseil ont été déléguées aux membres de la direction, et les responsabilités restantes ont été déléguées aux autres comités, principalement au comité d'audit.
- Le CG a continué de travailler avec Egon Zehnder Inc. pour qu'elle l'aide à examiner l'efficacité du conseil dans le cadre du processus d'examen pluriannuel.

Composition du conseil

- Le CG a réalisé un examen annuel de notre processus de planification de la relève du conseil, y compris des critères de sélection, pour le président du conseil et les présidents des comités.
- Le CG a examiné le processus de sélection des nouveaux administrateurs ainsi que les critères d'admissibilité, et il a évalué et a tenu des rencontres informelles avec des candidats potentiels pour le conseil.
- Le CG a continué d'analyser les pratiques en matière de diversité administrative de TELUS pour s'assurer que le conseil ajoute de la valeur et est efficace. Le conseil a atteint ou dépassé toutes les cibles mentionnées dans la politique de diversité administrative. À l'heure actuelle, 50 pour cent de nos administrateurs indépendants sont des femmes, et 25 pour cent de nos administrateurs indépendants sont membres d'une minorité visible, font partie des peuples autochtones, ou sont des personnes vivant avec un handicap ou des membres de la communauté LGBTQ2+.

Surveillance des facteurs ESG, protection de la vie privée (données et confiance), intelligence artificielle et relations avec les Autochtones

- Le CG a passé en revue le programme de formation continue des membres du conseil, y compris comment améliorer la littératie du conseil en matière d'IA au moyen d'occasions de formations supplémentaires.
- En février 2025, le CG a recommandé au conseil d'adopter la politique en matière d'IA de TELUS, qui officialise les règles, procédures et mesures de gouvernance élaborées conformément au cadre d'utilisation responsable de l'IA de TELUS. Le CG a examiné et surveillé les rapports sur l'IA et sur les données et les relations de confiance (protection de la vie privée) chaque trimestre.
- Le CG a examiné et surveillé, pour le compte du conseil, l'approche, la planification et la communication d'information globales de TELUS sur les questions relatives aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et à la durabilité.
- Le CG a examiné, pour le compte du conseil, le rapport de TELUS sur la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement.
- Le CG a examiné et passé en revue le rapport sur les relations avec les peuples autochtones, y compris les progrès faits par TELUS à l'égard du plan d'action pour la réconciliation avec les peuples autochtones.

Rapport signé par les membres du comité de gouvernance

Lisa de Wilde (présidente)

Raymond Chan

Mary Jo Haddad

Martha Hall Findlay

Marc Parent

Denise Pickett

Sean Willy

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

6

réunions en 2025

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

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

Le comité a une politique officielle qui limite à un tiers de ses membres le nombre de personnes qui occupent actuellement un poste de chef de la direction d'une autre société ouverte et qui peuvent siéger au comité. À l'heure actuelle, aucun chef de la direction d'une autre société ouverte ne siège au comité.

Tous les membres du comité sont indépendants ✓

Membres du comité



Mary Jo Haddad
(présidente) ✓

Raymond Chan ✓

Hazel Claxton ✓

Lisa de Wilde ✓

Christine Magee ✓

Marc Parent ✓

Victor Dodig¹ ✓

David Mowat ✓

Faits saillants du comité en 2025

Évaluation du rendement

Pour l'année de rendement 2025, nous avons continué d'utiliser notre modèle Développement du rendement de nos gens exceptionnels (DRGE), soit notre cadre d'évaluation du rendement personnel du chef de la direction et des membres de l'EHD (équipe de haute direction – c'est-à-dire tous les VPD qui sont nommés dirigeants de la société). Ce modèle évalue le rendement personnel par rapport aux objectifs (*ce que vous faites*) et aux valeurs de TELUS (*comment vous le faites*) de chaque membre de la direction. Pour obtenir de plus amples renseignements, se reporter à la page 106.

Pour compléter notre DRGE, nous avons continué d'avoir recours à notre méthode de sommaire des talents pour le chef de la direction et l'EHD, qui met l'accent à la fois sur la valeur de rétention du membre de la haute direction visé et sur son potentiel futur. Ces facteurs ont eu une incidence directe sur les attributions d'incitatifs à long terme (ILT) et la position de la rémunération cible de chaque membre de la haute direction par rapport à la médiane du groupe de référence. Pour obtenir de plus amples renseignements, se reporter aux pages 95 et 96.

Planification de la relève

Le comité des personnes a continué de piloter le processus de planification de la relève du chef de la direction et a retenu les services d'Egon Zehnder dans le but d'obtenir de l'aide externe indépendante. Le processus et le programme de planification de la relève du chef de la direction, de même que les candidats, ont fait l'objet de discussions avec tous les membres du conseil à l'occasion de quatre réunions du conseil en 2025.

Tôt en 2026, le conseil a identifié Victor Dodig à titre de successeur de Darren. Victor a été nommé chef de la direction désigné et sera nommé chef de la direction

le 1^{er} juillet 2026. Darren jouera un rôle crucial dans un transfert efficace de ses fonctions à Victor et a accepté de rester à titre de conseiller du nouveau chef de la direction jusqu'au 30 avril 2027, ce qui s'harmonise avec la date de retraite souhaitée de Darren.

Darren est le chef de la direction ayant occupé le plus longtemps un tel poste parmi les sociétés du groupe de référence de TELUS pour la rémunération, avec un mandat d'une durée de plus de 5 fois supérieure à la médiane des mandats des autres chefs de la direction. Au cours de sa carrière de plus de 25 ans, Darren a permis aux parties prenantes de réaliser une valeur inouïe, y compris d'obtenir un rendement total pour l'actionnaire de 661 % depuis 2000², ce qui devance BCE de 343 points de pourcentage, AT&T de 453 points de pourcentage, Verizon de 483 points de pourcentage et l'indice mondial services de télécommunications MSCI de 601 points de pourcentage. Sa grande compréhension du secteur et son influence sur la stratégie, l'exécution des activités et la culture d'accorder la priorité aux clients de TELUS ont permis au comité des personnes de prendre le temps nécessaire pour choisir consciencieusement son successeur et de s'assurer que celui-ci pourra continuer de créer une valeur sans égale pour les parties prenantes. Les perturbations et incertitudes qui entourent la réglementation des télécommunications au Canada, ainsi que le marché nord-américain en général, ont rendu nos activités plus complexes. Le comité des personnes s'efforcera de faire en sorte que le prochain chef de la direction reprenne le flambeau de TELUS en étant prêt à tirer profit de l'historique de création de valeur et de rendement différencié positivement par rapport à celui des concurrents de Darren.

¹ Victor a quitté son poste au sein du comité des personnes lorsqu'il a été nommé président et chef de la direction par le conseil, avec prise d'effet au départ à la retraite de Darren.

² Tient compte du rendement pour les actionnaires jusqu'au T3 de 2025. Une pression sans précédent s'est exercée sur le cours des actions de TELUS au second semestre de 2025, causée par des efforts conjugués de ventes à découvert par des fonds spéculatifs américains, et nous ne croyons pas que le cours des actions en fin d'exercice rend compte des données fondamentales solides de nos activités, de nos occasions de croissance ou de la confiance que continuent de témoigner les principaux analystes et investisseurs envers notre excellence dans l'exécution.

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

Composantes de la rémunération

En 2025, le comité a passé en revue l'approche en matière de rémunération de TELUS, les mesures incitatives, le rendement des membres de la haute direction et les lignes directrices en matière de rémunération des membres de la haute direction et s'est penché sur ce qui suit :

Approche en matière de rémunération

- Il a examiné le groupe de référence que nous utilisons aux fins de l'analyse comparative de la rémunération du chef de la direction et de l'EHD
- Il a évalué notre positionnement cible de la rémunération au sein du groupe de référence
- Il a évalué la création de liens entre notre approche en matière de rémunération de la haute direction et nos plans incitatifs et notre stratégie commerciale et rendement financier et non financier
- Il a passé en revue l'harmonisation de notre approche en matière de rémunération pour l'ensemble des postes des membres de l'équipe
- Il a passé en revue les diverses composantes utilisées pour déterminer la rémunération du chef de la direction et de l'EHD.

Rémunération et rendement du chef de la direction

- 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 de tous les membres du conseil
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver les composantes de la rémunération du chef de la direction pour 2025 (y compris le salaire de base, la prime de rendement et les attributions d'unités d'actions inaccessibles (UAI) et d'unités d'actions liées au rendement de la haute direction (UARHD)), en fonction de son évaluation du rendement du chef de la direction et de son examen de la structure et du caractère adéquat de cette rémunération, ainsi que des tendances et des données du marché.

Rémunération et rendement de l'EHD

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

Plan de prime de rendement

- Il a passé en revue et approuvé les cibles de rendement de la carte de pointage de 2025 de la société ainsi que le coefficient multiplicateur de fin d'exercice
- Il a étudié les cibles financières prévues dans la carte de pointage de la société aux fins de la rémunération et a validé les mesures relatives à la communication de l'information financière.

Plans de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres

- Il a passé en revue et approuvé les critères de versement et les versements réellement effectués à l'EHD associés aux UAI conditionnelles au rendement attribuées en 2023 et acquises le 20 novembre 2025 (et a recommandé les mêmes critères de versement au conseil en ce qui a trait aux UAI conditionnelles au rendement attribuées au chef de la direction)
- Il a examiné et approuvé les critères de rendement pour les UAI conditionnelles au rendement attribuées à l'égard du rendement de 2025. En 2025, le comité a approuvé une approche modernisée pour les UAI conditionnelles au rendement en réponse à la rétroaction des actionnaires et dans le cadre de son engagement continu envers des pratiques exemplaires en matière de rémunération de la haute direction. Ces améliorations consistent en l'ajout des flux de trésorerie disponibles (FTD) à titre de paramètre de rendement, au rééquilibrage des pondérations des paramètres de rendement ainsi qu'à une nouvelle définition de la courbe de versement et du groupe de référence pour le RTA
- Il a examiné et recommandé au conseil d'approuver le financement total des attributions annuelles d'UAI aux membres de la direction occupant des postes inférieurs à l'EHD aux termes du plan UAI pour le rendement de 2025
- Il a approuvé les attributions annuelles d'UARHD aux membres de l'EHD et les attributions annuelles totales d'unités d'actions liées au rendement de la direction (UARD) aux membres de la direction aux termes du plan UAR pour le rendement de 2025
- Il a passé en revue et a approuvé la reconstitution d'une réserve discrétionnaire d'UAI que le chef de la direction a le pouvoir d'attribuer à des membres de la direction qui ne font pas partie de la haute direction à titre de récompense, de mesure de maintien en poste ou de reconnaissance, sous réserve des paramètres établis par le comité des personnes
- Il a surveillé les attributions discrétionnaires faites en 2025 aux termes du plan UAI à certains membres de la direction qui ne font pas partie de la haute direction à titre de récompense, de mesure de maintien en poste ou de reconnaissance
- Il a surveillé l'actionnariat de chaque membre de l'EHD par rapport aux cibles d'actionnariat établies.

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

Gouvernance

- Le comité a passé en revue et approuvé le plan de travail annuel 2025 du comité des personnes, y compris la division des responsabilités entre le conseiller en rémunération du conseil et le conseiller en rémunération de la haute direction
- Il a passé en revue et approuvé l'évaluation indépendante faite par Meridian Compensation Partners Inc. (Meridian) des paramètres clés de la rémunération dans le but de déterminer si des balises d'atténuation du risque lié à la rémunération appropriées sont en place
- Il a passé en revue et approuvé le plan de travail annuel, le budget, le contrat relatif au mandat et la lettre d'indépendance de Meridian
- Il a étudié et a recommandé au conseil d'approuver la nomination proposée de personnes aux postes de membres de l'EHD et de membres de la direction de la société
- Il a reçu les comptes rendus réguliers de la direction et de Meridian en ce qui a trait à la rémunération et a étudié les exigences réglementaires au Canada et aux États-Unis qui sont nouvelles ou proposées ainsi que les plus récentes pratiques exemplaires en matière de rémunération des membres de la haute direction
- Il a reçu des rapports trimestriels concernant l'éthique commerciale et le milieu de travail de la société. Le rapport sur le milieu de travail est produit par notre bureau responsable du respect en milieu de travail et comprend un survol des activités de formation et de perfectionnement pertinentes et une analyse des plaintes en matière de discrimination, de harcèlement (y compris le harcèlement sexuel) et d'intimidation
- Il a examiné des rapports sur les programmes de mieux-être et de sécurité et de santé des membres de l'équipe ainsi que sur les pratiques en matière de rémunération selon les genres
- Il a étudié les mises à jour effectuées régulièrement par la direction qui visent notre stratégie relative aux gens, lesquelles ont porté sur divers sujets, comme la diversité et l'inclusion, les relations de travail et notre programme Styles de travail^{MD}
- Il a reçu des mises à jour trimestrielles de la direction sur l'atteinte des objectifs de la société à l'égard des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance en lien avec le rendement dans la carte de pointage de la société pour 2025
- Il a reçu des mises à jour sur le résultat du sondage annuel sur la mobilisation des employés.

Communication de l'information au public

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

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



Mary Jo Haddad (présidente)

Raymond Chan

Hazel Claxton



Lisa de Wilde

Christine Magee

David Mowat



Marc Parent

Rémunération de la haute direction chez TELUS

Table des matières

71	Rapport à l'intention des actionnaires		
80	Analyse de la rémunération		
80	Principes de rémunération clés	90	Approche en matière de rémunération de 2025
81	Nous rémunérons le rendement	90	Méthodologie du salaire de base
81	Nous favorisons la prise de risques prudente	90	Composantes de la rémunération incitative conditionnelle
83	Nous assurons un équilibre entre court, moyen et long termes	90	Rémunération conditionnelle : prime de rendement annuelle
83	Nous récompensons la contribution	92	Rémunération conditionnelle : rémunération incitative à moyen terme
84	Nous harmonisons la rémunération avec notre stratégie d'entreprise	93	Rémunération conditionnelle : rémunération incitative à long terme
85	Nous harmonisons la rémunération avec la création de valeur à long terme pour les actionnaires	96	Rémunération conditionnelle : autres considérations
85	Nous harmonisons nos pratiques de rémunération dans l'ensemble de l'organisation	96	Analyse comparative
86	Surveillance par le conseil et gouvernance de la rémunération	98	Rémunération réelle versée en 2025 aux membres de la haute direction visés
87	Le comité des personnes	110	Graphique du rendement et rémunération des MHDV
87	Expérience des membres du comité des personnes	111	RTA et rémunération passée du chef de la direction
88	Conseillers en rémunération de la haute direction	115	Politique de récupération
88	Composantes de la rémunération du chef de la direction et de l'EHD	115	Exigence concernant l'actionariat
89	Vue d'ensemble de la rémunération totale	116	Sommaire des avoirs en actions et du total des actions de la haute direction
		116	Conclusion
		117	Survol de la rémunération de la haute direction
		117	Tableau récapitulatif de la rémunération
		118	Attributions au titre des plans incitatifs
		119	Avantages sociaux et indirects
		119	Régimes de retraite de TELUS
		122	Contrats de travail

Rapport à l'intention des actionnaires



À nos actionnaires,

Au nom du conseil d'administration et en tant que présidente du comité des personnes, c'est avec plaisir que je vous présente un aperçu de notre approche en matière de rémunération et du lien qui l'unit directement au rendement de notre société. Chez TELUS, nous avons comme objectif de donner de l'information claire et pertinente à nos actionnaires. Nous vous invitons à examiner

l'information qui suit pour mieux comprendre les décisions en matière de rémunération de la haute direction que nous avons prises en 2025.

Notre approche

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

Relève du chef de la direction

Après un processus de planification de la relève interne et externe rigoureux, les recherches du conseil pour trouver le remplaçant de Darren à titre de chef de la direction lorsqu'il prendra sa retraite sont terminées. Tôt en 2026, le conseil a nommé Victor Dodig à titre de chef de la direction désigné, et sa nomination à titre de chef de la direction prendra effet le 1^{er} juillet 2026. Darren demeurera le chef de la direction jusqu'au 30 juin 2026 et restera à titre de conseiller du chef de la direction jusqu'au 30 avril 2027 pour permettre une transition efficace.

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

Nous estimons qu'un bon programme de rémunération se définit par deux caractéristiques clés : une saine gouvernance et des résultats en matière de rémunération pour notre chef de la direction et nos membres de l'EHD qui sont alignés sur la création de valeur durable avantageuse pour nos actionnaires et autres parties prenantes. TELUS a depuis toujours adopté des pratiques exemplaires en matière de gouvernance d'entreprise. Notre processus de gouvernance est rigoureux et comprend un comité des personnes indépendant, qui fait appel à un conseiller en rémunération indépendant, Meridian (le conseiller indépendant du conseil).

Le comité des personnes est responsable de maintenir un programme de rémunération de la haute direction qui soutient l'atteinte des trois objectifs décrits à la page 80 ainsi que de superviser la mise en œuvre de stratégies en matière de personnes et de culture qui appuient ces objectifs.

Meridian a effectué, avec l'aide de la direction, un examen indépendant des programmes, des plans et des politiques en matière de rémunération chez TELUS pour déterminer s'ils peuvent donner lieu à des risques qui seraient susceptibles d'avoir un effet défavorable important sur la société. Le tableau qui suit présente un survol général de l'évaluation par Meridian de nos programmes par rapport à sa liste de contrôle en matière d'évaluation des risques liés à la rémunération. Pour chaque catégorie évaluée, Meridian a conclu que les programmes et les politiques en matière de rémunération de TELUS sont généralement conçus de façon à équilibrer, à neutraliser ou à atténuer les risques.

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

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

La rémunération de la haute direction de TELUS est gérée efficacement en tenant compte d'un cadre équilibré de tolérance au risque établi par le conseil d'administration. Le conseil supervise l'orientation stratégique, qui est mesurée au moyen de la carte de pointage de la société.

Faits saillants de 2025

En 2025, nous avons obtenu des résultats financiers et opérationnels inégalés dans le secteur, sur une base globale, dans un environnement macroéconomique hautement concurrentiel et dynamique. Au sein de notre secteur à présenter des solutions technologiques de TELUS (TTech), nous avons obtenu une solide rentabilité et une croissance de la clientèle sans pareille, dépassant le cap du un million de nouveaux clients des services mobiles et fixes pour la quatrième année de suite et obtenant les meilleurs résultats du secteur en matière de fidélisation.

+9 %

Bénéfice par action de base

+2 %

Produits tirés des services de TTech (y compris le segment d'exploitation santé)

+3,1 %

BAIIA ajusté inégalé de TTech (y compris le segment d'exploitation santé)¹

+5 %

Nombre de connexions d'abonnés aux services de télécommunications

Ajouts inégalés de clients des services mobiles et fixes de

1 081 000

Ajouts inégalés de clients des services mobiles de

923 000

Ajouts inégalés de clients des services fixes de

158 000

(seule société au Canada avec des ajouts nets positifs)

Taux de désabonnement des téléphones mobiles des services postpayés et combinés inégalé de

0,97 %

Produits inégalés sur la durée de vie des téléphones mobiles de

4 862 \$

4,9 G\$

Entrées stables liées aux activités d'exploitation

+11 %

Flux de trésorerie disponibles inégalés¹
Record sans précédent pour TELUS de 2,2 G\$ en 2025

Chef de file mondial en bénévolat et en dons de bienfaisance avec

1,5 million d'heures et 1,85 G\$

¹ Le « BAIIA ajusté » et les « flux de trésorerie disponibles » sont des mesures non conformes aux PCGR qui n'ont pas signification normalisée prescrite par les normes comptables IFRS. Pour plus de précisions sur ces mesures non conformes aux PCGR, veuillez vous reporter à l'appendice B à la page 136.

Dévouement envers l'engagement des actionnaires

À notre assemblée annuelle de 2025, nous avons réalisé notre 14^e vote consultatif sur la rémunération, lequel a reçu un ferme appui, 86 pour cent des voix ayant été exprimées en sa faveur. Il est à noter que, depuis que nous avons adopté volontairement le vote consultatif sur la rémunération en 2011, l'appui moyen a été de 92,2 pour cent, ce qui démontre un soutien constant témoigné par les actionnaires à l'égard de notre programme de rémunération de la haute direction, qui est la référence dans le domaine.

En conformité avec nos pratiques rigoureuses en matière de gouvernance et notre approche proactive à l'égard de l'engagement des actionnaires, des membres de notre conseil, dont moi-même, John Manley, président du conseil de TELUS, et Lisa de Wilde, présidente de notre comité de gouvernance, ont échangé avec plusieurs grands actionnaires institutionnels pour comprendre leur point de vue, répondre à leurs questions et discuter de questions de gouvernance, y compris de la relève de notre chef de la direction et de notre approche en matière de rémunération de la haute direction. Dans l'ensemble, ces activités de sensibilisation ont donné lieu à des discussions positives et ont démontré un solide engagement de la part de nos actionnaires ainsi qu'un engagement envers notre vision commune concernant la croissance future et les priorités stratégiques de TELUS. Sur une note encourageante, nos actionnaires continuent de démontrer un solide appui envers l'approche en matière de rémunération de TELUS.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les activités d'engagement des actionnaires en 2025, se reporter aux pages 61 et 62.

Lier rémunération et rendement

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

À la cible, 86 pour cent de la rémunération du chef de la direction et 75 pour cent de la rémunération cible de l'EHD prend la forme de rémunération conditionnelle, qui dépend de critères de rendement spécifiques. Des paramètres opérationnels et financiers sont utilisés pour évaluer les versements au titre des primes de rendement annuelles et des plans ILT. Pour déterminer la rémunération incitative annuelle et les attributions d'ILT annuels, nous réexaminons régulièrement les paramètres de rendement, y compris sur le plan de l'entreprise et de l'unité d'affaires, comme ils sont mesurés par nos cartes de pointage de rendement.

Rendement en 2025 et décisions clés en matière de rémunération

TELUS a affiché un solide rendement opérationnel et financier en 2025, stimulé par sa répartition de l'actif solide et son portefeuille d'activités diversifié. Nos résultats de l'année entière sont le reflet de la solidité de notre stratégie axée sur le client et de la qualité supérieure de nos réseaux à large bande. Ces résultats comprenaient un rendement inégalé pour plusieurs de nos paramètres opérationnels et financiers, comme il est mentionné ci-après sous *Ce que disent les chiffres*, une croissance record des abonnés, avec des ajouts nets de plus de un million pour une quatrième année consécutive, des entrées stables liées aux activités d'exploitation de 4,9 milliards de dollars, ainsi qu'une croissance inégalée des flux de trésorerie disponibles de 11 pour cent, pour atteindre un sommet record de 2,2 milliards de dollars, soit une croissance supérieure à notre cible annuelle. Cependant, puisque nous fixons des cibles annuelles très ambitieuses pour TELUS, le versement dans le cadre de notre carte de pointage annuelle s'est élevé à 0,64.

Malgré un milieu d'exploitation très concurrentiel et dynamique, TELUS a fait preuve d'une résilience remarquable en mettant continuellement l'accent sur l'innovation, l'excellence opérationnelle et notre engagement de longue date à accorder la priorité à nos clients et collectivités. Cette excellence soutenue dans l'exécution est possible grâce à la volonté inlassable de notre équipe mondiale à offrir un excellent service à la clientèle, comme le prouve notre taux de désabonnement des téléphones mobiles des services postpayés inégalé de 0,97 pour cent, soit la 12^e année consécutive sous la barre des un pour cent.

En 2025, nous avons consolidé notre bilan au moyen d'une exécution rigoureuse et avons considérablement accéléré nos progrès en matière de désendettement, qui se fait plus rapidement que prévu. Nous envisageons d'importantes occasions de création de valeur dans l'avenir, qui comprennent notamment d'importants leviers de monétisation et la poursuite de la croissance opérationnelle, y compris au moyen d'une augmentation du BAIIA et des flux de trésorerie disponibles. Avec cet élan, notre ratio dette nette/BAIIA devrait être d'environ 3,3x ou moins d'ici la fin de 2026, et de 3,0x ou mieux d'ici la fin de 2027.

Nos investissements stratégiques dans nos actifs réseaux de premier plan et l'innovation numérique permettent de réaliser d'importantes efficacités au chapitre des coûts tout en continuant de rehausser l'expérience client. Prospectivement, la composition de l'actif de premier ordre dans le secteur et l'engagement envers l'efficacité opérationnelle, combinés à l'excellence du service à la clientèle, permettent à TELUS d'offrir une croissance durable et créatrice de valeur tout en permettant de faire progresser notre leadership en socio-capitalisme.

Nos résultats opérationnels, financiers et en matière de service à la clientèle inégalés dans le secteur ainsi que nos investissements transformationnels permettent à TELUS de créer une valeur à long terme sans égale pour nos actionnaires.

Ce que disent les chiffres – Résultats de 2025 par rapport aux concurrents nationaux¹

Où nous avons dominé le secteur...	TELUS	BCE	Rogers	TELUS c. BCE (écart de performance)	TELUS c. Rogers (écart de performance)
Ajouts nets totaux d'UGP externes	+1 081 000	+360 000	+133 000	721 000	948 000
Ajouts nets d'abonnés des appareils connectés	+716 000	+324 000	s.o.	392 000	s.o.
Ajouts nets totaux d'abonnés des services mobiles	+923 000	+539 000	+245 000	384 000	678 000
Ajouts nets d'abonnés aux services Internet	+123 000	+48 000	+100 000	75 000	23 000
Ajouts nets d'abonnés aux services de télé	+60 000	(53 000)	(114 000)	113 000	174 000
Ajouts nets d'abonnés aux services de sécurité	+32 000	s.o.	+20 000	s.o.	12 000
Pertes nettes d'abonnés aux services de voix résidentiels	(57 000)	(173 000)	(118 000)	116 000	61 000
Ajouts nets totaux aux produits fixes	+158 000	(178 000)	(112 000)	336 000	270 000
Taux de désabonnement des services postpayés	0,97 %	1,22 %	1,11 %	25 pb	14 pb
Taux de désabonnement des téléphones mobiles	1,17 %	1,56 %	1,29 %	39 pb	12 pb
Produits sur la durée de vie des téléphones mobiles	4 862 \$	3 683 \$	4 375 \$	34 % de mieux	11 % de mieux
Produits de TTech/Télécoms	+0,5 %	(1,5) %	+0,3 %	200 pb	20 pb
Produits des services de données fixes	+2,7 %	0,0 %	s.o.	270 pb	s.o.
BAIIA ajusté de TTech/Télécoms	+3,1 %	(1,3) %	+0,5 %	440 pb	260 pb
Intensité des dépenses d'investissement	12 %	15 %	17 %	3 points de mieux	5 points de mieux
Croissance des flux de trésorerie disponibles	+11 %	+10 %	+10 %	100 pb	100 pb
Ratio dette nette/BAIIA	3,4x	4,1x	4,6x	0,7x	1,2x

¹ La croissance des flux de trésorerie disponibles dans le tableau est telle que déclarée. Le ratio dette nette/BAIIA dans le tableau comprend un ajustement pour BCE et Rogers concernant Zipty fibreco et une opération structurée pour un investissement en capitaux propres de 7 milliards de dollars avec Blackstone, respectivement. Tel que déclaré, le levier financier était de 3,8x pour BCE et de 3,9x pour Rogers.

- La solidité constante de nos résultats opérationnels, financiers et en matière de service à la clientèle a permis à TELUS de créer une valeur à long terme sans égale pour nos actionnaires :
 - Depuis 2004, TELUS a versé environ 30 milliards de dollars aux actionnaires, y compris aux membres de l'équipe TELUS qui, collectivement, représentent notre quatrième groupe d'actionnaires en importance parmi les fonds à gestion active. Cela comprend environ 25 milliards de dollars sous forme de dividendes et 5,3 milliards de dollars en rachat d'actions, ce qui représente environ 19 \$ par action.
 - Au cours des 25 dernières années, la valeur d'entreprise de TELUS a enregistré une hausse de 407 pour cent, passant de 10,5 milliards de dollars à environ 53 milliards de dollars², comparativement à une hausse estimative de 77 pour cent pour AT&T (États-Unis), et à une baisse de 23 pour cent pour BCE et de 36 pour cent pour Telstra (Australie).
- Au cours de la même période, le BAIIA ajusté a augmenté de 206 pour cent pour s'établir à 7,4 milliards de dollars, comparativement à une hausse estimative de 97 pour cent pour BCE, de 130 pour cent pour AT&T, de 12 pour cent pour Telefonica et de 4 pour cent pour Telstra.
- La valeur de la marque de TELUS a augmenté et est passée de moins de 0,5 milliard de dollars à 12,1 milliards de dollars², une hausse par rapport aux 11,7 milliards de dollars en 2024, ce qui fait de TELUS la marque de télécommunications ayant le plus de valeur au Canada et la huitième marque ayant le plus de valeur au Canada dans l'ensemble.
- Notre rendement total pour l'actionnaire (RTA, plus-value du cours des actions plus les dividendes réinvestis) a été solide en comparaison à celui de nos proches concurrents et du marché général pour plusieurs périodes à long terme.

² La « valeur d'entreprise » et la « valeur de la marque » sont des mesures non conformes aux PCGR qui n'ont pas signification normalisée prescrite par les normes comptables IFRS. Valeur d'entreprise : cette mesure est obtenue en multipliant le nombre d'actions en circulation par le cours de clôture, compte tenu de la dette nette, au 31 décembre 2025. Pour plus de précisions sur ces mesures non conformes aux PCGR, veuillez vous reporter à l'appendice B à la page 136.

Chef de file incontesté parmi nos concurrents internationaux

En 2025, nous avons dominé le secteur...	TELUS	Telefonica	NTT	Verizon	BT	Swisscom
Croissance du BAIIA ajusté*	+3,1 %	(1,6) %	(0,2) %	+2,5 %	(0,1) %	(1,2) %

	TELUS	Telefonica	NTT	Verizon	Telstra	Singtel	Swisscom
Intensité des dépenses d'investissement ¹	12 %	12,4 %	16,5 %	12,3 %	16,8 %	15,8 %	20,4 %
Taux de désabonnement des services postpayés de téléphone mobile (mensuel)	0,97 %	s.o.	s.o.	0,98 %	1,11 %	1,20 %	s.o.

	TELUS	Deutsche Telekom	Elisa	KPN	Vodafone	BT
Intensité des dépenses d'investissement ¹	12 %	14,2 %	12,4 %	21,7 %	16,0 %	25,9 %
Taux de désabonnement des services postpayés de téléphone mobile (mensuel)	0,97 %	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	1,00 %

* BAIIA ajusté de TTech tel que comparé aux résultats consolidés déclarés ou estimés des concurrents dont l'exercice prend fin en mars 2026.

¹ D'après des dépenses d'investissement consolidées; pour TELUS, représente l'intensité des dépenses d'investissement compte non tenu des initiatives liées à des projets immobiliers.

Les paramètres et données financières des concurrents sont fondés sur les résultats réels de l'exercice 2025 ou des estimations pour 2025-2026 selon l'exercice du concurrent.

Source : Fiches d'information; rapports et déclarations d'information des sociétés.

- En 2025, nous avons obtenu des résultats opérationnels et financiers qui font constamment de nous des chefs de file du secteur et parmi nos concurrents à l'échelle mondiale, notamment les suivants :
 - Nous avons complètement dominé notre secteur, selon une marge importante, en ce qui concerne des paramètres opérationnels clés :
 - Total des ajouts nets aux UGP de 1 081 000, soit notre quatrième année de suite avec des ajouts de clients supérieurs à un million, ce qui devance largement les ajouts nets aux UGP de 360 000 de BCE, de 133 000 de Rogers et de 214 000 de Québecor.
 - Le total de nos UGP comprenait des ajouts nets d'abonnés des services mobiles de 923 000, un résultat favorable comparativement aux ajouts de 539 000 de BCE, de 245 000 de Rogers et de 311 000 de Québecor.
 - Ajouts nets pour les appareils connectés records de 716 000, en hausse de 101 000 par rapport à 2024, un résultat favorable comparativement aux 324 000 estimés de BCE (Rogers et les autres concurrents ne communiquent pas ces données).
 - Le taux de désabonnement des services postpayés de 0,97 pour cent constitue notre 12^e année consécutive sous un pour cent alors qu'il est de 1,22 pour cent pour BCE et de 1,11 pour cent pour Rogers.
 - L'histoire se poursuit en ce qui concerne le volet des produits fixes de l'entreprise, où nous avons été la seule société parmi notre groupe de référence national à obtenir un total positif d'ajouts nets aux produits fixes avec 158 000 ajouts nets, comparativement à des pertes de 178 000 pour BCE, de 112 000 pour Rogers et de 97 000 pour Québecor. Cela comprend :
 - Les ajouts nets inégalés d'abonnés aux services Internet de 123 000, ce qui devance les 48 000 de BCE, les 100 000 de Rogers et les 8 000 de Québecor.
 - Les ajouts nets d'abonnés aux services de télévision de 60 000, qui ont éclipsé les pertes de 53 000 de BCE, les pertes de 114 000 de Rogers et les pertes de 43 000 de Québecor.
 - Nos ajouts nets aux services de sécurité de 32 000, qui ont dépassé ceux de 20 000 de Rogers (BCE s'est départie de ses activités relatives à la sécurité en octobre 2025).
 - La perte des lignes résidentielles la moins importante, soit de 57 000, par rapport aux pertes nettes de 173 000 de BCE, de 118 000 de Rogers et de 61 000 de Québecor.
- Croissance annuelle du BAIIA ajusté de TTech (y compris notre segment d'exploitation santé) de 3,1 pour cent, ce qui nous a permis d'atteindre notre cible annuelle et de prouver notre bilan sans égal en matière d'excellence dans l'exécution, laquelle est appuyée par les programmes d'efficacité et d'efficacité mis en place pour répondre aux pressions macroéconomiques, réglementaires et concurrentielles dans l'ensemble du secteur.
 - Cela dépasse la baisse de croissance des services de télécommunications de 1,3 pour cent de BCE et la croissance des services de télécommunications de 0,5 pour cent de Rogers.
 - De plus, sur une base mondiale, ce résultat se compare à une hausse de 2,5 pour cent pour Verizon, à une hausse estimée de 0,5 pour cent pour British Telecom (BT), à une baisse de 1,2 pour cent pour Swisscom et à une baisse de 2,3 pour cent pour Deutsche Telekom.
- Production d'entrées stables liées aux activités d'exploitation d'environ 4,9 milliards de dollars et d'une croissance inégalée dans le secteur des flux de trésorerie disponibles de 11 pour cent, soit une croissance supérieure à notre cible annuelle, pour atteindre un sommet record de 2,2 milliards de dollars avec un fort élan qui se poursuit en 2026, une croissance des flux

- de trésorerie disponibles inégalée de 10 pour cent étant prévue (conforme à notre taux de croissance annuelle composée pluriannuelle de 10 pour cent ou plus jusqu'en 2028).
- Maintien d'une intensité du capital inégalée dans le secteur à un plancher record de 12 pour cent (conforme à 2024), ce qui est le reflet d'activités de modération et d'un profil de dépenses d'investissement le plus faible de l'industrie ainsi que des perspectives de croissance des produits de premier plan pour 2026.
 - Consolidation de notre situation financière au moyen d'un désendettement rigoureux avec un ratio dette nette/BAIIA de 3,4x à la fin de 2025 (plus tôt que prévu) et un ratio dette nette/BAIIA cible d'environ 3,3x ou moins d'ici la fin de 2026 et de 3x ou mieux d'ici la fin de 2027.
 - TELUS demeure en excellente position en termes de croissance dans plusieurs secteurs : Consommateurs, Interentreprises (y compris les PME, les moyennes entreprises et la souveraineté de l'IA), TELUS Numérique, TELUS Santé, TELUS Agriculture & Biens de consommation et TELUS Sécurité. Cette position sera également soutenue par : la mise à l'échelle des capacités d'IA globales de TELUS, tant à l'interne qu'à l'externe pour les clients; la priorité que nous accordons inlassablement aux clients; notre statut de chef de file en matière de réseau mondial; et l'engagement de notre équipe envers l'efficacité au chapitre des coûts, y compris en réalisant des synergies au sein de TELUS Numérique.
 - Depuis 2000, les produits ont augmenté de 242 pour cent pour s'établir à 20,5 milliards de dollars, ce qui dépasse considérablement la croissance de 72 pour cent de BCE, de 154 pour cent d'AT&T, de 30 pour cent de Telstra, de 48 pour cent d'Orange, de 96 pour cent d'Elisa et de 6 pour cent de BT, et la baisse de 28 pour cent de KPN.
 - Depuis 2000, le bénéfice net a augmenté de 107 pour cent, ce qui se compare très favorablement à la hausse de 3 pour cent de KPN, de 19 pour cent de BCE et de 65 pour cent de Singtel (estimation) ainsi qu'à la baisse de 32 pour cent de BT (estimation), de 38 pour cent de Telstra et de 81 pour cent d'Orange.
 - Pour 2025, les multiplicateurs d'évaluation du ratio cours/bénéfice et du ratio valeur d'entreprise/BAIIA (VE/BAIIA) de TELUS ont dominé parmi tous les concurrents canadiens (comme ils l'ont fait en 2024 et en 2023) :
 - En effet, le multiplicateur du ratio cours/bénéfice de TELUS en 2025 de 19,5x est bien au-delà de la moyenne des concurrents canadiens (excluant TELUS), la dépassant de plus de huit points de multiple. De même, en ce qui concerne le ratio VE/BAIIA, le multiplicateur de 7,6x¹ de TELUS pour 2025 est supérieur de 0,4x en moyenne à celui du groupe de concurrents canadiens. Comparativement au groupe de concurrents américains, notre multiplicateur du ratio cours/bénéfice est supérieur de plus de six points de multiple à la moyenne américaine d'environ 13,4x et le ratio VE/BAIIA est supérieur d'environ 0,3x à celui de nos concurrents.
 - En ce qui a trait à notre groupe de concurrents européens de 2025, TELUS a dominé parmi les principaux concurrents en ce qui concerne le ratio cours/bénéfice et dépasse la moyenne européenne de près de cinq points de multiple. En ce qui concerne le ratio VE/BAIIA, nous avons obtenu un multiplicateur qui est supérieur de près de un point de multiple en moyenne.
 - De plus, pour 2026, TELUS continue de maintenir son évaluation supérieure tant pour le ratio cours/bénéfice que le ratio VE/BAIIA à 16,5x et à 7,3x, respectivement, par rapport à ceux de l'ensemble de nos concurrents canadiens qui s'établissent en moyenne à 11,3x et à 6,8x; à ceux de nos concurrents américains qui s'établissent en moyenne à 12,1x et à 6,9x, et à ceux des principales entreprises de télécommunications européennes qui s'établissent en moyenne à 12,5x et à 6,4x.
 - Nous avons consolidé notre position en 2025 en tant que société chef de file en socio-capitalisme grâce à nos activités de bénévolat et de philanthropie et avons élargi notre soutien à nos collectivités et à l'environnement, notamment en faisant ce qui suit :
 - Amélioration de notre leadership en socio-capitalisme en inspirant les membres de l'équipe TELUS à faire 1,5 million d'heures de bénévolat à l'échelle mondiale en 2025, soit plus que toute autre société dans le monde, ce qui en fait notre neuvième année consécutive au-delà du million d'heures de bénévolat. Depuis 2000, TELUS et nos membres de l'équipe, actuels et retraités, ont fait 2,5 millions de jours de bénévolat, transposant en gestes notre culture de bienveillance
 - Inclusion dans le premier classement des sociétés les plus durables au monde (*World's Most Sustainable Corporations*) de 2025 du magazine *TIME* à titre de société des télécommunications la mieux cotée
 - Versement de 2,4 millions de dollars par l'intermédiaire du programme de bourses d'études TELUS de la Fondation TELUS pour un futur meilleur à plus de 600 étudiants postsecondaires engagés socialement et dans le besoin au niveau financier. Depuis le lancement du programme de bourses en 2023, la Fondation a remis plus de 6 millions de dollars en bourses d'études à 2 000 étudiants partout au Canada
 - Contributions de 150 millions de dollars en argent versées à 11 300 initiatives de bienfaisance depuis 2005 par l'intermédiaire des Comités d'investissement communautaire de TELUS partout dans le monde et de la Fondation TELUS pour un futur meilleur, aidant ainsi plus de deux millions de jeunes dans le besoin chaque année
 - Aide apportée à plus de 1,59 million de personnes au moyen des programmes Connectés pour l'avenir TELUS et TELUS Averti depuis leur création
 - Approvisionnement efficace de la totalité de l'électricité nécessaire aux activités mondiales au moyen de sources renouvelables ou à faibles émissions en date du 31 décembre 2025, ce qui est le reflet de notre engagement envers un futur à faibles émissions de carbone

1 Le « ratio valeur d'entreprise/BAIIA » est une mesure non conforme aux PCGR qui n'a pas signification normalisée prescrite par les normes comptables IFRS. Pour plus de précisions sur cette mesure non conforme aux PCGR, veuillez vous reporter à l'appendice B à la page 136.

- Plantation de plus de 6,8 millions d'arbres, pour un total de 26 millions, par l'intermédiaire de Solutions environnementales de TELUS, une branche de TELUS qui s'associe à des organisations qui partagent les mêmes idées pour offrir une vaste gamme de solutions climatiques conçues pour avoir des retombées sociales et environnementales positives partout dans le monde
- Dépassement d'un total cumulatif de 15 millions d'appareils détournés des sites d'enfouissement dans un effort pour accélérer l'économie circulaire
- Lancement de notre premier rapport sur les émissions évitées, lequel présente comment les produits et services de TELUS permettent aux clients et aux Canadiens d'éviter certaines émissions
- Pour obtenir de plus amples renseignements sur notre vocation sociale et nos initiatives philanthropiques en 2025, se reporter à notre rapport annuel à l'adresse telus.com/rapportannuel et à notre rapport sur les enjeux ESG et la durabilité à l'adresse telus.com/durabilite.
- Nous avons perpétué la tradition de TELUS en matière de mobilisation inégale. Les résultats du sondage L'heure juste de fin d'année 2025 de 85 pour cent (TELUS Numérique exclue) ont une fois de plus placé notre organisation parmi le premier quartile des employeurs à l'échelle mondiale.

En accordant une priorité indéfectible à nos clients et collectivités, et grâce à nos réseaux de calibre mondial, à notre technologie novatrice et à notre culture mondialement reconnue, notre équipe a réussi à obtenir de solides résultats à l'égard de nos paramètres de rendement financier et opérationnel les plus importants, ce qui s'est traduit par un coefficient multiplicateur de 0,64 en 2025. Notre coefficient multiplicateur de 0,64 en 2025 est le reflet de la rigueur de notre carte de pointage et de notre engagement envers la fixation de cibles extrapolées ambitieuses qui vont au-delà des références habituelles du secteur. Ces objectifs ambitieux sont intentionnellement conçus pour stimuler un rendement exceptionnel.

Les UAI conditionnelles au rendement qui ont été attribuées en 2023 ont été acquises en novembre 2025 selon un facteur de versement global de 21,5 pour cent. Ce résultat s'explique principalement par le fait qu'il n'y a eu aucun versement relatif à la composante du RTA de l'attribution. Bien que notre RTA ait été extrêmement solide par rapport à celui de nos concurrents canadiens directs, le faible résultat s'explique par deux facteurs : 1) la comparaison avec un groupe de référence, dont la moitié est composée de sociétés européennes, pour lesquelles la réglementation et le contexte macroéconomique ont été considérablement plus favorables à l'égard du secteur des télécommunications, et 2) notre échelle de mesure du RTA relatif pour l'attribution de 2023 exige un rendement au 45^e centile pour un versement au seuil et un rendement au 60^e centile pour un versement à la cible. Dans l'ensemble, bien que les résultats démontrent une grande harmonisation avec l'expérience des actionnaires, ils ne reflètent pas notre solide rendement opérationnel et financier, surtout par rapport à nos concurrents canadiens, américains et internationaux des télécommunications. Le détail des calculs du versement de nos UAI de 2023 est donné à la page 118. Une nouvelle échelle de mesure du RTA a été introduite pour les attributions de 2025 qui deviennent acquises en 2027, comme il est indiqué à la page 93.

Rémunération directe totale du chef de la direction pour 2025

Chef de la direction – Rémunération directe totale (RDT) ¹					
Composante	2025 (\$)	2024 (\$)	Variation entre 2025 et 2024 (\$)	Variation entre 2025 et 2024 (%)	
Salaire de base	1 600 000 ²	1 600 000 ²	-	-	
Prime de rendement	1 052 800	1 187 200	(134 400)	(11,3)	
UARHD ³	910 439	1 003 897	(93 458)	(9,3)	
UAI	15 000 000	15 000 000	-	-	
Rémunération directe totale	18 563 239	18 791 097	(227 858)	(1,2)	

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

2 Tel qu'annoncé en 2024, ainsi que jusqu'à sa retraite et pendant son rôle de conseiller en 2026 et en 2027, Darren reçoit actuellement la totalité de son salaire de base sous forme d'actions de TELUS.

3 Le rendement dans le cadre du plan de prime de rendement et la baisse du cours des actions en 2025 ont eu une incidence sur la valeur des UARHD. Le fait que la moitié de la prime de rendement est fondée sur la fluctuation du cours de l'action pendant l'année de référence harmonise encore plus la rémunération de la haute direction avec notre rendement. Compte tenu de son actionnariat considérable, Darren reçoit habituellement des espèces plutôt que des attributions d'UARHD.

Pour déterminer la rémunération de Darren en 2025, le comité des personnes a tenu compte de ce qui suit :

- La valeur que représente le maintien en poste de Darren pendant le transfert efficace de ses fonctions à son remplaçant
- Darren est le chef de la direction de TELUS depuis 26 ans et il continue de faire preuve d'un leadership extraordinaire
- Alors qu'elle exerçait ses activités uniquement dans deux provinces canadiennes en 2000, TELUS est désormais présente dans 45 pays à travers le monde par l'intermédiaire de TELUS, de TELUS Numérique, de TELUS Santé et de TELUS Agriculture & Biens de consommation. En plus de ce profil de croissance, cette structure mondiale procure des avantages liés à une diversification des risques par rapport aux répercussions nationales canadiennes et à l'intervention réglementaire défavorable dans le secteur des télécommunications traditionnelles
- Consolidation de notre situation financière au moyen d'un désendettement rigoureux avec un ratio de levier financier à la fin de 2025 actuellement projeté d'environ 3,4x (plus tôt que prévu) et un ratio dette nette/BAIIA cible d'environ 3,3x ou moins d'ici la fin de 2026 et de 3x d'ici la fin de 2027
- Durant son mandat, le rendement incrémentiel pour l'actionnaire réalisé au moyen des dividendes et de la croissance du cours des actions s'est élevé à environ 41,4 milliards de dollars. La rémunération totale attribuée à Darren au cours de la même période a représenté un peu plus de la moitié d'un pour cent de cette valeur
- Nous avons également tenu compte du fait qu'il est entièrement admissible à la retraite, et donc à l'acquisition de ses actions, puisqu'il satisfait aux critères relatifs à l'âge et aux années de service

- Le salaire de Darren est adéquatement situé entre le C50 et le C75, ce qui tient compte de façon raisonnable de son mandat et rendement
- La prime cible de Darren est ajustée au C50
- Une tranche importante de la rémunération de Darren est versée sous forme d'ILT, ce que lie sa rémunération réalisable au rendement et au cours de l'action de TELUS. De plus, 50 pour cent des ILT sont des UAI conditionnelles au rendement dans le cadre desquelles tant la pondération du RTA relatif que celle du RTA absolu influent considérablement sur les versements finaux.

Le comité des personnes a en outre tenu compte du dévouement de Darren envers l'organisation et de son historique de rémunération tout au long de son mandat, qui fournit un contexte important pour motiver les décisions en matière de rémunération du conseil en 2025 :

- De 2012 à 2021, Darren a conservé le même salaire de base, sans aucune augmentation pendant neuf ans
- En 2020, Darren a donné 25 pour cent de son salaire pour soutenir les mesures d'aide liées à la COVID désignées de TELUS partout au Canada (auquel s'ajoute un 25 pour cent supplémentaire provenant de sa fondation familiale). À ce jour, Darren a fait don de 5 millions de dollars à des organismes de bienfaisance de TELUS
- Pour les six années allant de 2010 à 2015, Darren a reçu la totalité de son salaire de base sous forme d'actions de TELUS
- Tel qu'annoncé en 2024, ainsi que jusqu'à sa retraite et pendant son rôle de conseiller en 2026 et en 2027, Darren reçoit la totalité de son salaire de base sous forme d'actions de TELUS, démontrant ainsi sa confiance envers la santé financière de TELUS et sa capacité à réaliser sa stratégie à long terme
- Jusqu'à la privatisation de TELUS Numérique vers la fin de 2025, Darren a fourni une surveillance stratégique à titre de président du conseil, poste à l'égard duquel il ne recevait aucune rémunération, contrairement aux autres membres du conseil.

Le comité des personnes a respecté un processus rigoureux pour évaluer le rendement de Darren dans le but de déterminer à la fois la composante du rendement individuel de sa prime de rendement annuelle et les attributions d'ILT.

Pour respecter notre philosophie de rémunération fondée sur le rendement, et compte tenu des résultats globaux de la société, le tableau récapitulatif de la rémunération de Darren indique que sa rémunération totale pour 2025 a baissé de 5 pour cent, ce qui démontre notre engagement soutenu envers des pratiques en matière de rémunération de la haute direction qui s'harmonisent avec les réalités du marché et le rendement. La rémunération réalisable a enregistré une baisse bien plus importante; se reporter à la rubrique « Rémunération du chef de la direction et rendement pour l'actionnaire » à la page 78.

De plus amples renseignements sur les réalisations de Darren figurent aux pages 106 et 107.

Rémunération du chef de la direction et rendement pour l'actionnaire

Notre structure de rémunération et nos résultats illustrent bien la forte correspondance entre la rémunération de notre chef de la direction et le rendement de la société. La rémunération de notre chef de la direction est principalement fondée sur le rendement, puisque 50 pour cent des attributions d'UAI annuelles sont assujetties à d'importantes conditions de rendement liées au rendement total pour l'actionnaire (RTA) et à des paramètres opérationnels. À compter de 2026, 60 pour cent des attributions annuelles d'UAI seront assujettis à des conditions de rendement.

Cette harmonisation de la rémunération fondée sur le rendement est mise en évidence par les résultats en matière de rémunération réalisée au cours des trois dernières années. Bien que la rémunération directe totale cible attribuée à notre chef de la direction se soit établie en moyenne à 19,4 millions de dollars par année de 2023 à 2025, la valeur réalisable réelle a suivi de près l'expérience des actionnaires. Puisque le RTA a chuté en moyenne de 9 pour cent pendant cette période, la rémunération réelle de notre chef de la direction a diminué en moyenne de 33 pour cent, ce qui traduit la véritable nature conditionnelle de notre programme de rémunération (la rémunération ayant diminué malgré le fait que les résultats opérationnels et financiers et les résultats du RTA de TELUS aient considérablement dépassé ceux de nos concurrents canadiens pendant cette période).

De plus amples renseignements sur la rémunération réalisable sont donnés à la page 99.

Le chef de la direction détient 1 134 003 actions de TELUS (d'une valeur totale de 20 514 114 \$ d'après le cours de clôture des actions de TELUS le 31 décembre 2025), ce qui équivaut à un actionariat représentant 12,8 fois son salaire de base annualisé et harmonise encore plus ses intérêts avec ceux des actionnaires de TELUS. La valeur totale des avoirs en actions du chef de la direction (c.-à-d. compte tenu des UAI) représente 29,1 fois son salaire annualisé. Les exigences habituelles en matière d'actionariat du chef de la direction des organisations canadiennes de taille semblable sont de 5 fois le salaire et tiennent compte de la valeur des UAI.

Darren a augmenté son actionariat par l'intermédiaire d'achats indépendants sur le marché libre, passant de 823 490 actions en 2024 à 1 132 190 actions en 2025, pour prouver sa confiance envers la stratégie à long terme de TELUS.

Rémunération des membres de la haute direction visés pour 2025

La rémunération directe totale d'une liste de référence d'une année à l'autre de membres de la haute direction visés (MHDV) (y compris le chef de la direction) est restée la même qu'en 2024 (augmentation de 0,4 pour cent) étant donné qu'elle était bien positionnée par rapport à notre approche en matière de rémunération cible.

De plus amples renseignements sur la rémunération versée à notre chef de la direction et aux autres MHDV sont donnés à partir de la page 80.

En 2025, nous n'avons apporté aucun changement à notre groupe de référence. Pour obtenir plus d'information sur notre approche en matière d'analyse comparative en 2025, veuillez vous reporter aux pages 96 et 97.

Perspectives pour 2026

En 2026, nous continuons de faire évoluer nos programmes de rémunération pour mettre l'accent sur nos impératifs stratégiques :

- Notre carte de pointage 2026 définit notre parcours de l'année et permet de nous assurer que notre équipe respecte nos impératifs stratégiques à long terme et nos priorités d'entreprise. Compte tenu de la nature de plus en plus concurrentielle de notre secteur et du contexte opérationnel dynamique qui perdurera sans doute tout au long de l'année, les paramètres clairs et simples de notre carte de pointage de la société pour 2026 sont essentiels à la poursuite de notre succès à titre d'organisation. À cet égard, nous avons simplifié la structure de notre carte de pointage en 2025 pour inclure deux sections équilibrées : 1) Notre culture accorde la priorité à nos clients et collectivités, et 2) La croissance et la création de valeur nous passionnent.
- Nous introduisons quatre cartes de pointage distinctes pour les entreprises Télécommunication, TELUS Agriculture, TELUS Santé et TELUS Numérique. En ce qui concerne nos MHDV, la pondération sera de 100 pour cent de la carte ou des cartes de pointage de l'entreprise visées.
- Nous augmentons la pondération des UAI conditionnelles au rendement de notre rémunération incitative à long terme, laquelle passe de 50 pour cent à 60 pour cent, et ce, pour assurer une harmonisation encore plus forte avec les normes du marché et une plus grande pondération des paramètres de rendement clés de la société.

La rémunération de Victor Dodig sera en adéquation avec la médiane du marché et sera communiquée dans la circulaire d'information de l'année prochaine.

De plus, le comité a décidé de maintenir les salaires de base et la rémunération en espèces totale cible des MHDV aux niveaux actuels et d'apporter des rajustements réfléchis lorsque le rendement, la position sur le marché et la fidélisation des talents le justifient, ce qui illustre notre engagement envers une gouvernance prudente en matière de rémunération et un alignement sur des considérations plus vastes relatives au marché.

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

Cordialement,



Mary Jo Haddad

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

Analyse de la rémunération

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

Pour 2025, nos MHDV sont :



Darren Entwistle
Président et chef de la direction



Doug French
Vice-président à la direction (VPD)
et chef des services financiers



Navin Arora
VPD et président,
TELUS Solutions
d'affaires, TELUS Santé,
TELUS Agriculture &
Biens de consommation,
et TELUS Solutions partenaires



Zainul Mawji
VPD et présidente,
Solutions consommateurs



Sandy McIntosh
VPD, Personnes et culture,
et chef des ressources
humaines

Principes de rémunération clés

TELUS rémunère le rendement. Nous avons établi des liens clairs et directs entre la rémunération et l'atteinte des objectifs commerciaux à court, à moyen et à long termes au moyen d'une composition judicieuse de rémunération fixe et de rémunération conditionnelle ainsi que d'une rémunération fondée sur des titres de capitaux propres à court et à long terme qui est liée au rendement de notre société et au cours de notre action. Nous favorisons également un rendement élevé continu en fixant des objectifs ambitieux.

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

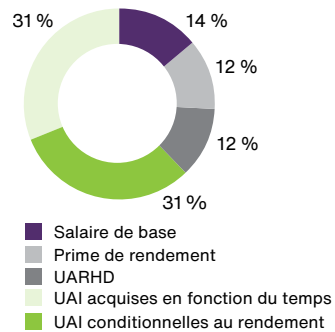
- faire progresser notre stratégie commerciale
- améliorer notre croissance et notre rentabilité
- recruter et conserver à notre service des personnes clés compétentes pour que nous puissions atteindre nos objectifs commerciaux.

Le comité des personnes utilise une approche en matière de rémunération alignée sur le marché et fondée sur le rendement. La rémunération réelle d'un membre de la haute direction est fondée sur son rendement individuel, ainsi que sur le rendement de la société, et sur sa position dans une fourchette déterminée par rapport aux données du marché sur la rémunération.

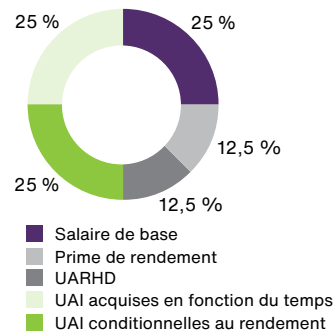
Lier la rémunération de la haute direction au rendement réel garantit que cette rémunération est alignée sur la création de valeur pour les actionnaires et les autres parties prenantes. Ce principe s'applique tant à la rémunération de notre chef de la direction qu'à celle de l'EHD (équipe de haute direction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

1 Nous rémunérons le rendement

Composition de la rémunération cible du chef de la direction



Composition de la rémunération cible de l'EHD



Composantes de la rémunération variable

Court terme

Prime de rendement (espèces)

Paramètres de rendement

Combinaison des résultats de la carte de pointage de la société et de l'unité d'affaires et de l'atteinte des objectifs de rendement personnel

Moyen terme

Unités d'actions liées au rendement de la haute direction (UARHD)

Mêmes paramètres que la prime annuelle pour les attributions, plus le rendement du cours de l'action subséquent

Long terme

Unités d'actions incessibles (UAI)

Rendement personnel pour les niveaux d'attribution, plus le rendement du cours de l'action subséquent, et la moitié est également fondée sur le rendement total pour l'actionnaire relatif et le nombre total de connexions clients

Selon les cibles, 86 pour cent de la rémunération du chef de la direction et 75 pour cent de la rémunération de l'EHD est variable et conditionnelle au rendement.

De plus amples renseignements sur les composantes clés de la rémunération directe totale sont donnés aux pages 90 à 96.

2 Nous favorisons la prise de risques prudente

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

Ce que nous faisons

- ✓ **Comité des personnes indépendant** – Tous les membres de notre comité des personnes sont indépendants, y compris en conformité avec les normes supplémentaires visant les comités de rémunération du manuel du New York Stock Exchange (NYSE)
- ✓ **Conseiller indépendant** – Nous avons recours aux services d'un conseiller en rémunération de la haute direction externe indépendant afin d'évaluer nos programmes de rémunération de la haute direction et de nous assurer qu'ils sont en harmonie avec les objectifs des actionnaires et de la société, les pratiques exemplaires et les principes de gouvernance
- ✓ **Rémunération au rendement** – La rémunération conditionnelle (liée au rendement de la société) représente 86 pour cent de la rémunération directe totale cible du chef de la direction et 75 pour cent de la rémunération directe totale cible de l'équipe de haute direction (EHD)
- ✓ **Limites sur les versements** – Les primes incitatives sont limitées afin d'éviter des versements excessifs et ces limites sont conformes à la pratique sur le marché
- ✓ **Paramètres de rendement équilibrés** – Nos paramètres de rendement sont communiqués clairement et surveillés régulièrement par l'intermédiaire de la carte de pointage de la société et comprennent plusieurs mesures pour éviter que la recherche de l'atteinte d'un seul paramètre de rendement soit au détriment de la société dans son ensemble
 - Selon les cibles, pour le chef de la direction, seule une tranche de 12 pour cent de sa rémunération (la prime de rendement annuelle) est liée aux résultats à court terme, une tranche de 12 pour cent étant liée à des résultats à moyen terme (UARHD) et une tranche de 62 pour cent étant sous forme d'incitatifs à long terme (ILT). Pour un membre de l'EHD, seule une tranche de 12,5 pour cent de sa rémunération est liée aux résultats à court terme, une tranche de 12,5 pour cent étant liée à des résultats à moyen terme et une tranche de 50 pour cent étant sous forme d'ILT
 - 50 pour cent de l'attribution d'ILT est assujettie à l'atteinte des critères de rendement

Ce que nous faisons (suite)

- ✓ **Équilibre entre incitatifs à court terme et à long terme** – Un équilibre raisonnable est maintenu entre les éléments axés sur le rendement financier à court terme et les incitatifs attribués en récompense du rendement de la société et de l'appréciation du cours des actions à long terme
- ✓ **Cibles soumises à des tests de tension** – Les cibles des paramètres de rendement de la carte de pointage de la société sont soumises à des tests de tension et deviennent de plus en plus difficiles à atteindre chaque année en vue de repousser les limites et de favoriser une amélioration du rendement, d'année en année, et sont passées en revue par le conseil
- ✓ **Chevauchement des périodes de rendement** – Dans le cadre de notre programme ILT, un chevauchement dans l'acquisition de nos attributions annuelles de titres de capitaux propres garantit que les membres de la haute direction demeurent exposés aux risques associés à leurs décisions et à leurs prises de risques par l'intermédiaire de leurs attributions de titres de capitaux propres non acquis et des actions qu'ils doivent posséder
- ✓ **Politique de récupération** – La politique de récupération permet au comité des personnes de récupérer une tranche de la rémunération incitative d'un membre de la haute direction en cas de déclaration fautive ou trompeuse importante ou d'erreur importante dans les états financiers, d'inconduite ou de versement excédentaire de la rémunération incitative attribuable au retraitement des résultats financiers
- ✓ **Procédures et politique sur les opérations d'initiés** – Les membres de la haute direction (y compris le chef de la direction) doivent faire approuver au préalable toutes les opérations afin de protéger la société des opérations d'initiés et des opérations pendant des périodes de restriction
- ✓ **Exigences strictes en matière d'actionnariat** – Le chef de la direction est tenu de détenir sept fois son salaire de base en actions de TELUS et les membres de l'EHD doivent détenir trois fois leur salaire de base en actions de TELUS
- ✓ **Période de rétention après le départ** – Le chef de la direction et l'EHD sont tenus de respecter, pendant un an après leur départ, les exigences en matière d'actionnariat

Une partie importante des activités de surveillance des risques du comité des personnes consiste en une évaluation annuelle obligatoire des liens entre nos pratiques en matière de rémunération et les risques. En 2025, les services de Meridian Compensation Partners Inc. (Meridian), le conseiller indépendant en rémunération du comité des personnes, ont été retenus pour offrir une perspective de l'extérieur sur les risques associés à nos programmes de rémunération. Meridian a conclu que des mesures adéquates sont en place pour atténuer ou neutraliser toute possibilité de prise de risques excessive. Meridian a appuyé son évaluation sur une carte de pointage comportant 51 paramètres examinés dans les quatre catégories suivantes :

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

Ce que nous ne faisons pas

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

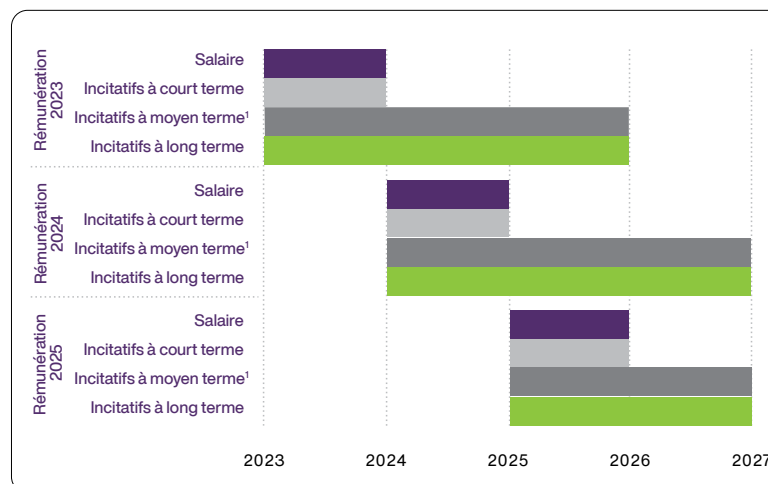
Après avoir étudié les résultats de l'évaluation et de l'examen interne, le comité des personnes n'a relevé aucun risque relié aux politiques et aux pratiques en matière de rémunération de la société qui serait raisonnablement susceptible d'avoir des répercussions négatives importantes sur la société.

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

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

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

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



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

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

4 Nous récompensons la contribution

TELUS utilise une approche en matière de rémunération qui est alignée sur le marché et fondée sur le rendement. Notre structure de rémunération est conçue en fonction d'analyses comparatives par rapport à un groupe de référence composé de concurrents directs de TELUS et d'autres sociétés de taille adéquate du Canada et des États-Unis qui ont des postes de haute direction d'une envergure et d'une complexité similaires et avec lesquelles TELUS entre en concurrence pour attirer des candidats aux postes de haute direction.

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

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

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

5 Nous harmonisons la rémunération avec notre stratégie d'entreprise

Notre stratégie de croissance mondiale est soutenue par notre finalité stratégique, soit d'exploiter la puissance des technologies de traitement des données pour offrir à nos clients du monde entier les meilleures solutions au foyer, au travail et sur la route.

Nos cinq impératifs stratégiques, qui guident notre équipe alors que nous collaborons pour faire progresser notre stratégie de croissance mondiale, visent notamment ce qui suit :

- Se doter de moyens mondiaux pour les services logiciels et de technologies de traitement des données;
- Offrir une intensification des produits accrue au moyen de solutions groupées qui démarquent TELUS de ses concurrents et augmentent la fidélisation des clients;
- Créer des partenariats et procéder à des acquisitions et à des désinvestissements pour accélérer la mise en œuvre de notre stratégie et concentrer nos ressources sur les activités de base;
- Cibler inlassablement les marchés en croissance des services de transmission de données et d'intelligence artificielle générative (IAG) avec l'expansion nationale de la large bande, complétée par la croissance internationale de TELUS Santé, de TELUS Agriculture & Biens de consommation et de TELUS Expérience numérique (TELUS Numérique);
- Établir une marque mondiale et être un exemple en matière de culture qui accorde la priorité aux clients en investissant dans des gens que l'innovation, le travail d'équipe et la vocation sociale rendent plus forts.

Pour faire avancer davantage notre stratégie, nous fixons chaque année des priorités d'entreprise. En 2025, ces priorités sont les suivantes :

- Accorder une importance accrue à nos clients, à nos collectivités et à notre vocation sociale en respectant notre promesse de marque : Ensemble, créons un futur meilleur;
- Utiliser les technologies de pointe de TELUS et l'innovation en IA pour favoriser une croissance supérieure dans les services mobiles, résidentiels et d'affaires;
- Accroître nos capacités numériques novatrices dans TELUS Numérique, TELUS Santé et TELUS Agriculture & Biens de consommation pour établir des actifs d'importance.

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

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

Les paramètres de notre carte de pointage de la société de 2025 (se reporter à la page 105), les paramètres des cartes de pointage des unités d'affaires (se reporter à la page 108) et le rendement personnel de nos membres de la haute direction sont directement liés à l'atteinte de ces priorités.

L'équipe TELUS suit fidèlement notre stratégie de croissance mondiale et nos cinq impératifs stratégiques. Pour faire avancer davantage notre stratégie, nous fixons chaque année des priorités d'entreprise.

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

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

Alors que la majorité des sociétés versent des primes annuelles entièrement sous forme d'espèces, nous versons la moitié de nos primes annuelles sous forme d'UARHD, ce qui améliore l'harmonisation avec l'objectif de création de valeur à long terme pour les actionnaires.

Le rendement total sur 25 ans pour l'actionnaire de TELUS (du 31 décembre 2000 au 31 décembre 2025) s'est élevé à :

410 %

L'augmentation totale de la rémunération directe totale du chef de la direction en 2025 comparativement à il y a 25 ans (la rémunération directe totale du chef de la direction en 2000 a été de :

324 %

Afin de faire concorder encore davantage la rémunération avec les intérêts des actionnaires, le nombre réel d'UARHD attribuées est déterminé en divisant la valeur pécuniaire de la prime de rendement annuelle en espèces d'un membre de la haute direction par la valeur des actions ordinaires de TELUS au *début* ou à la *fin* de l'année de référence (c.-à-d. l'année précédant l'année de l'attribution), selon la valeur la plus élevée. L'attribution d'UARHD est donc moins importante si le cours de l'action de TELUS diminue au cours de l'année. Cette méthode garantit une concordance directe entre notre programme de primes et l'expérience des actionnaires.

En outre, au moins 50 pour cent de la rémunération totale de chaque membre de l'EHD est remise sous forme d'UA, dont 50 pour cent sont conditionnelles au rendement afin de garantir une meilleure harmonisation avec les intérêts des actionnaires (augmentation à 60 pour cent en 2026).

La rémunération du chef de la direction et de l'EHD (surtout la rémunération incitative annuelle) s'harmonise fortement avec le rendement et l'expérience des actionnaires.

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

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

- Nous nous assurons que les augmentations annuelles du salaire de base des membres de la haute direction s'harmonisent relativement bien avec celles des postes inférieurs à la haute direction
- Tous les employés prennent part au succès de la société en participant à des programmes communs de primes de rendement qui peuvent augmenter ou diminuer en fonction des résultats de la carte de pointage de la société
- Tous les employés d'une même unité d'affaires partagent le succès de leur équipe par l'intermédiaire de leur carte de pointage de l'unité d'affaires respective
- L'intensification des responsabilités ou des fonctions d'un membre de l'équipe (comme une promotion) entraîne une modification adéquate et proportionnelle du salaire du membre

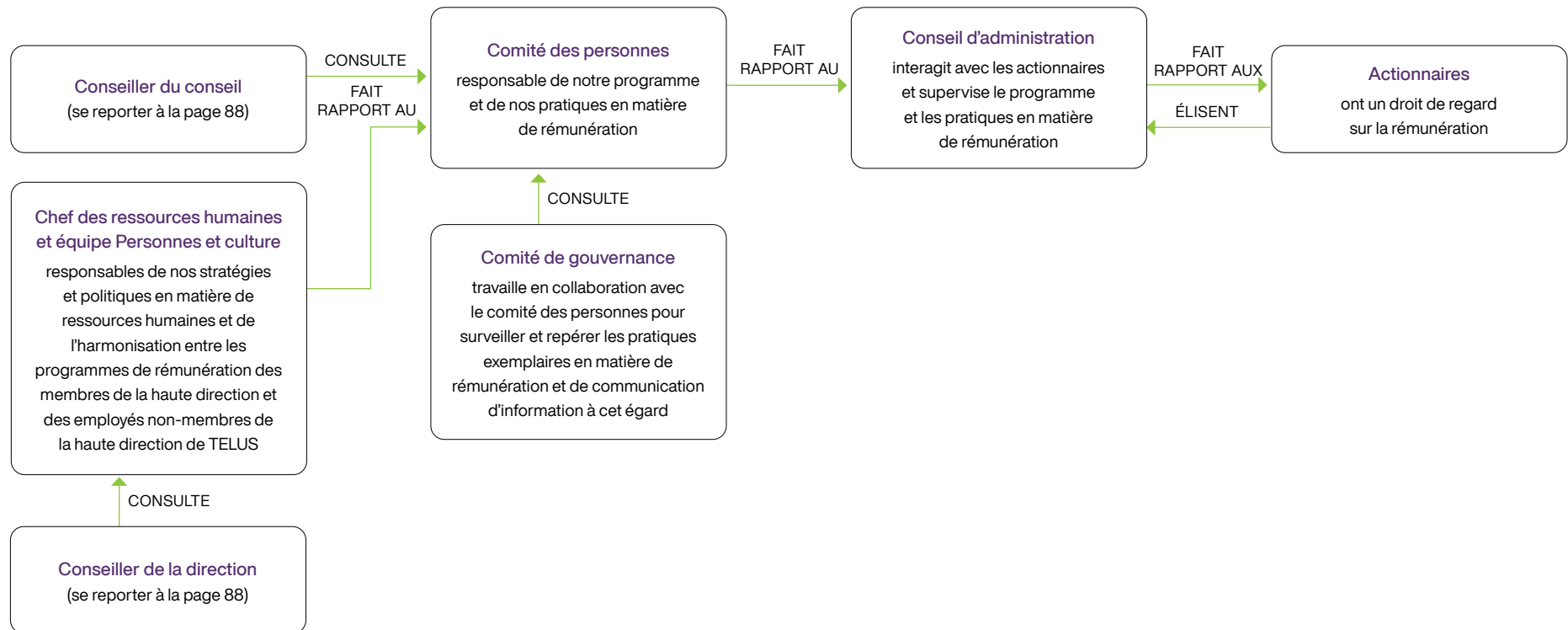
- Nous utilisons les données du marché sur la rémunération ainsi que d'autres facteurs internes pertinents (comme l'équité interne et l'importance stratégique) pour établir des échelles salariales de base et des niveaux de rémunération cibles pour tous les postes chez TELUS; pour les postes régis par une convention collective, l'évaluation du poste et la fourchette de rémunération sont déterminées par les modalités de la convention collective négociée
- Tenant compte des pratiques exemplaires du marché en matière de rémunération de la haute direction, la rémunération du chef de la direction est évaluée en regard de la rémunération d'autres MHDV afin de garantir que le ratio demeure raisonnable.

En conformité avec la méthode utilisée à l'égard de l'équipe TELUS élargie, nous avons ajusté les salaires de la haute direction en 2025 afin d'être plus concurrentiels au sein du marché, à la lumière de notre approche en matière de rémunération cible.

Surveillance par le conseil et gouvernance de la rémunération

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

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



Le comité des personnes

Le comité des personnes est responsable de ce qui suit :

- superviser la stratégie de la société relative aux personnes et à la culture, y compris l'approche et les lignes directrices en matière de rémunération de la haute direction, pour garantir l'harmonisation et l'engagement dans l'ensemble de l'organisation
- passer en revue les paramètres de rendement de la société et les ajustements de fin d'exercice au rendement proposés par la direction
- déterminer les objectifs du chef de la direction et les objectifs par rapport à la rémunération et évaluer le rendement du chef de la direction
- passer en revue et recommander au conseil d'approuver la rémunération du chef de la direction en fonction de son évaluation
- approuver la rémunération de l'EHD
- superviser la planification de la relève de l'EHD et aider le conseil dans la planification de la relève du chef de la direction
- passer en revue et surveiller l'exposition de la société aux risques associés à son programme et à ses politiques en matière de rémunération de la haute direction, et formuler des pratiques et des politiques adéquates pour atténuer ces risques
- passer en revue et administrer les programmes de retraite complémentaires (autres que les régimes de retraite agréés) de l'EHD et l'ensemble de nos plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres.

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

Expérience des membres du comité des personnes

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

Le conseil a déterminé que tous les membres du comité des personnes respectent les exigences en matière d'indépendance du comité de la rémunération du NYSE. Le texte qui suit constitue une brève description de l'expérience de chaque membre actuel¹ de ce comité qui est pertinente à l'exercice de ses fonctions à titre de membre du comité. Vous pouvez obtenir plus de renseignements sur les membres du comité des personnes en consultant les *Renseignements sur les administrateurs* qui sont présentés aux pages 23 à 36.

- **Mary Jo Haddad** – À titre de présidente et chef de la direction de The Hospital for Sick Children (SickKids), à Toronto de 2004 à 2013, Mary Jo a établi des programmes et des politiques d'encadrement de la rémunération pour SickKids. Elle a également été membre du comité de la rémunération de la Banque Toronto-Dominion et de divers organismes sans but lucratif. Mary Jo est devenue membre du comité des personnes en 2016 et présidente de ce comité en mai 2017. Elle est également membre du comité de gouvernance.

- **Ray Chan** – Grâce aux divers postes de haute direction qu'il a occupés, Ray a eu à se pencher sur diverses questions de rémunération, comme l'élaboration et l'analyse financière de plans de rémunération et de planification de la relève à la direction. Il a été administrateur indépendant principal et président du comité des ressources humaines et de la rémunération de Baytex Energy Corp. et a siégé au comité de la rémunération du Groupe TMX Inc. et de TORC Oil & Gas Ltd. Ray est membre du comité des personnes depuis 2013 et, avant la dissolution du comité de retraite le 1^{er} janvier 2025, il en était le président. Depuis le 1^{er} janvier 2025, il est membre du comité de gouvernance.
- **Hazel Claxton** – Hazel est l'ancienne vice-présidente à la direction et chef des ressources humaines de Morneau Shepell Inc. (depuis renommée LifeWorks Inc. et qui fait désormais partie de TELUS Santé), poste qu'elle a occupé de 2013 à 2018. Auparavant, Hazel a travaillé pendant 29 ans chez PwC Canada, où ses rôles de direction ont notamment compris ceux de membre du groupe de direction national canadien et de directrice du capital humain. Hazel siège actuellement aux conseils de la Banque de Montréal, du Fonds de placement immobilier Allied et de University Pension Plan Ontario, et elle est comptable professionnelle agréée. Hazel s'est jointe au comité des personnes en 2022 et est également membre du comité d'audit.
- **Lisa de Wilde** – De 2005 à 2019, Lisa a été chef de la direction de TVO, où elle a révisé le cadre et les politiques en matière de rémunération et a joué un rôle essentiel dans la transformation de l'organisation en un chef de file entièrement numérique en actualités et en technologies éducatives. Avant de travailler pour TVO, elle a également été chef de la direction d'Astral Télé Réseaux. Par le passé, elle a été membre du comité de rémunération d'Enercare Inc. et de plusieurs organismes sans but lucratif. Lisa s'est jointe au comité des personnes en 2023 et est également présidente du comité de gouvernance.
- **Christine Magee** – Christine est cofondatrice et présidente du conseil d'administration de Sleep Country Canada, et elle est maintenant administratrice de Fairfax Financial Holdings Limited. Elle a auparavant siégé au conseil et au comité de la rémunération de Metro inc. ainsi qu'aux conseils d'administration de Groupe Woodbine Entertainment, de Cott Corporation, de McDonald's Canada, de Sirius XM Canada et d'autres sociétés. À titre de présidente du conseil et ancienne présidente de Sleep Country Canada, elle en a géré les programmes et politiques en matière de rémunération de la haute direction. Christine a été membre du comité de retraite jusqu'au 1^{er} janvier 2025. Le 1^{er} janvier 2025, elle s'est jointe au comité d'audit.
- **David Mowat** – David est administrateur de sociétés et a été président et chef de la direction d'ATB Financial de 2007 à 2018. Dans le cadre de ses fonctions, David a entrepris la restructuration complète des régimes de rémunération d'ATB. Auparavant, David a été chef de la direction de la Vancouver City Savings Credit Union (Vancity), de 2000 à 2007. Il a également été président du comité de rémunération de VISA Canada ainsi que président du comité de gouvernance et de rémunération d'AB Blue Cross.
- **Marc Parent** – Marc est administrateur de sociétés et, de 2009 à 2025, a été président et chef de la direction de CAE Inc. ainsi que membre de son conseil d'administration. Auparavant, de février 2005 à 2009, il a occupé plusieurs postes de direction au sein de CAE, notamment le poste de président de Groupe, Produits de simulation et Formation militaire et Services associés, et de vice-président exécutif et chef de l'exploitation. Il cumule plus de 40 années d'expérience dans l'industrie aérospatiale, ayant auparavant occupé des postes chez Canadair et Bombardier aéronautique au Canada et aux États-Unis. Marc est membre du comité des personnes et était membre du comité de retraite jusqu'au 1^{er} janvier 2025. Le 1^{er} janvier 2025, il s'est joint au comité de gouvernance.

1 Victor Dodig était membre du comité des personnes en 2025, mais a cessé de siéger au comité le 12 février 2026.

Conseillers en rémunération de la haute direction

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

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

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

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

TELUS a retenu les services de Mercer (Canada) limitée (Mercer) pour qu'elle soit son conseiller de la direction et fournisse des services de conseils en rémunération de la haute direction qui permettront à la direction d'atteindre ses objectifs. La nature et l'étendue des services de Mercer comprennent ce qui suit :

- passer en revue les modifications apportées à l'approche en matière de rémunération, aux lignes directrices en matière d'actionariat et à la politique relative aux membres de la haute direction
- fournir des conseils sur la composition des groupes de référence de TELUS pour la rémunération et le rendement
- analyser les niveaux de rémunération de la haute direction sur le marché et les tendances à cet égard, y compris analyser en détail la rémunération du chef de la direction et de l'EHD

- fournir des conseils sur les niveaux de rémunération et de rendement du chef de la direction et de l'EHD
- effectuer des analyses afin d'évaluer le lien entre la rémunération et le rendement
- fournir des conseils sur les ajustements des paramètres de la carte de pointage de la société proposés par la direction
- passer en revue, au besoin, les documents d'information préparés par la direction, y compris la circulaire d'information, les communications internes importantes et les documents préparés par la direction à l'intention du comité des personnes.

Honoraires du conseiller du conseil

Le tableau qui suit dresse la liste des honoraires facturés par notre conseiller du conseil, Meridian, au cours des deux derniers exercices. En 2025, Meridian n'a fourni que des services liés à la rémunération de la haute direction et des administrateurs.

Type de services fournis	2025 (\$)	2024 (\$)
Services liés à l'établissement de la rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs	265 494	212 898
Tous les autres honoraires	néant	néant
Total	265 494	212 898

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

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

Le programme de rémunération totale de la société tient également compte des avantages sociaux et des avantages indirects, ainsi que des prestations de retraite. Se reporter aux pages 119 à 121 pour plus de précisions.

Vue d'ensemble de la rémunération totale

Composante	Pourcentage cible du total	Description	Objectif
Rémunération annuelle			
Salaire de base fixe	Chef de la direction 14,0 EHD 25,0	<ul style="list-style-type: none"> Échelles salariales établies pour chaque poste selon des analyses comparatives externes dont le point milieu correspond à la médiane du groupe de référence 	Tenir compte des divers niveaux de responsabilité des membres de la haute direction, de leur expérience, de l'étendue de leurs connaissances, de leur rendement global personnel et des questions d'équité interne ainsi que des pratiques de rémunération des sociétés composant le groupe de référence
Prime de rendement annuelle	Chef de la direction 12,0 EHD 12,5	<ul style="list-style-type: none"> Si la cible est atteinte, 87,5 pour cent du salaire de base pour le chef de la direction et 50 pour cent du salaire de base pour les membres de l'EHD Liée au rendement de la société et de l'unité d'affaires et au rendement personnel, selon une pondération de 80 pour cent pour le rendement de la société en ce qui a trait au chef de la direction et de 70 pour cent en ce qui a trait aux membres de l'EHD (se reporter aux pages 90 à 92) Les paramètres de rendement peuvent donner lieu à des versements s'échelonnant entre zéro (dans le cas de rendements inférieurs au seuil) et 200 pour cent de la cible (dans le cas de rendements exceptionnels) 	Offrir une prime annuelle en espèces en fonction des résultats de la société, des résultats de l'unité d'affaires et des résultats personnels
Rémunération incitative à moyen terme			
UARHD	Chef de la direction 12,0 EHD 12,5	<ul style="list-style-type: none"> Si la cible est atteinte, 87,5 pour cent du salaire de base pour le chef de la direction et 50 pour cent du salaire de base pour les membres de l'EHD La valeur de l'attribution est établie de la même manière que la prime de rendement annuelle, sauf que le nombre d'UARHD à attribuer est établi en divisant la valeur pécuniaire de la prime de rendement annuelle par le cours le plus élevé de l'action au <i>début</i> ou à la <i>fin</i> de l'exercice précédent (se reporter à la page 92) Le tiers des UARHD est acquis chaque année sur une période légèrement inférieure à trois ans, ce qui encourage les membres de la haute direction à stimuler la valeur pour l'actionnaire à moyen terme (peuvent être versées en espèces au chef de la direction, étant donné ses avoirs en actions) Les UARHD sont imposées à titre de revenu d'emploi 	Lier une tranche de la rémunération annuelle à l'atteinte de cibles de rendement et au rendement pour les actionnaires à moyen terme
Rémunération incitative à long terme			
UAI	Chef de la direction 62,0 EHD 50,0	<ul style="list-style-type: none"> Attributions composées à 50 pour cent d'UAI acquises en fonction du temps et à 50 pour cent d'UAI conditionnelles au rendement (se reporter aux pages 93 et 96) Les attributions accordées aux membres de la haute direction se distinguent selon la valeur de rétention et le potentiel futur de ceux-ci, ainsi qu'en fonction de l'analyse comparative externe Les UAI sont acquises en bloc après une période légèrement inférieure à trois ans Les UAI sont imposées à titre de revenu d'emploi 	Inciter le maintien en poste et lier une tranche importante de la rémunération à l'atteinte de rendements cibles et au rendement pour les actionnaires à long terme
Rémunération indirecte			
Avantages sociaux et avantages indirects		<ul style="list-style-type: none"> Programme d'avantages sociaux concurrentiel pour la haute direction, notamment un programme de santé complet, un véhicule de fonction, un forfait de télécommunications et un régime d'avantages indirects flexibles 	
Prestations de retraite		<ul style="list-style-type: none"> Régime de retraite agréé à prestations déterminées et régime de retraite complémentaire (RRC) conformes aux pratiques en vigueur sur le marché. Les dispositions des RRC sont décrites aux pages 119 à 121 Dans certains cas, peut être un régime de retraite agréé à cotisations déterminées et un régime de retraite complémentaire à cotisations déterminées pour certains employés désignés 	

Approche en matière de rémunération de 2025

Méthodologie du salaire de base

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

Composantes de la rémunération incitative conditionnelle

La rémunération incitative conditionnelle comporte trois volets :

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

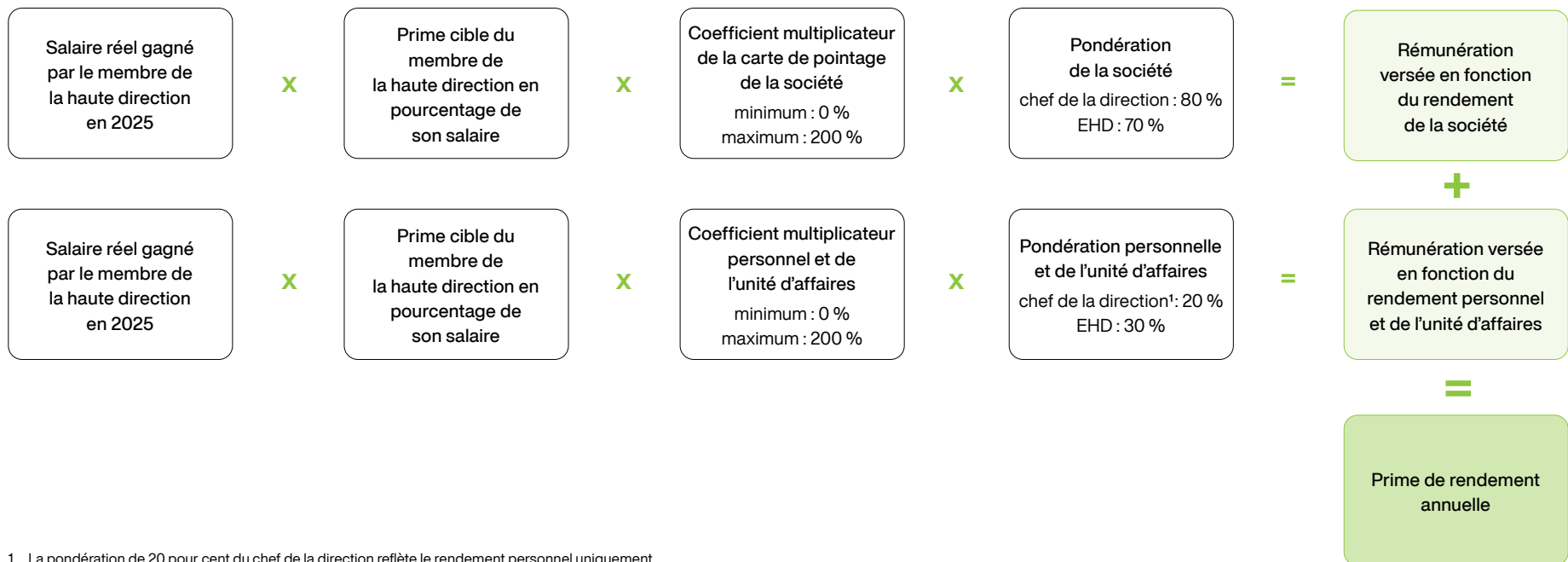
L'information suivante décrit la méthode que nous utilisons pour calculer et attribuer ces composantes de la rémunération conditionnelle.

Rémunération conditionnelle : prime de rendement annuelle

Méthodologie

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

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



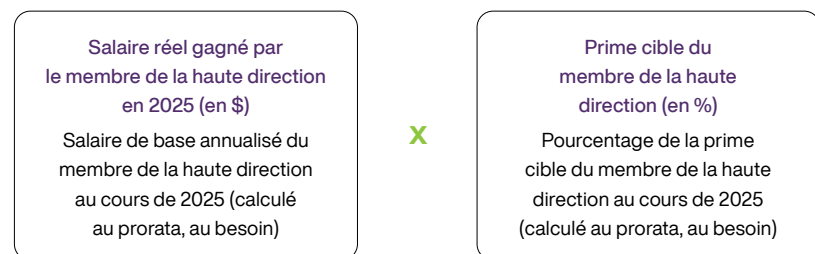
1 La pondération de 20 pour cent du chef de la direction reflète le rendement personnel uniquement.

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

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

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

La prime cible de chaque membre de la haute direction pour 2025 est calculée selon la formule suivante :



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

Le rendement de la société est mesuré selon les résultats de la carte de pointage de TELUS. Il est déterminé après la fin de l'année de rendement par l'évaluation du degré par lequel nous avons atteint ou dépassé nos objectifs en fonction de chaque paramètre établi au début de cette année. Nos paramètres de 2025 ont permis de mesurer les réalisations accomplies dans trois secteurs : la culture d'équipe et la marque, les clients d'abord et la croissance rentable et l'efficacité. Se reporter à la page 105 pour plus de précisions sur la carte de pointage de la société de 2025 et nos résultats.

Fixation des objectifs

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

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

- sélectionner des paramètres de rendement qui peuvent être mesurés et audités
- veiller à ce que, en général, la cible plancher de chaque paramètre (donnant un coefficient multiplicateur du rendement de 0,5) dépasse le résultat réel obtenu pour ce paramètre au cours

de l'exercice précédent. La cible (donnant un coefficient multiplicateur du rendement de 1,0) de tout paramètre lié au budget est généralement fixée à une valeur égale ou supérieure au nombre correspondant dans le budget de la société approuvé par le conseil

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le rendement personnel du chef de la direction est évalué par le comité des personnes, des commentaires de chaque membre du conseil (autre que le chef de la direction) étant recueillis dans le cadre du processus d'évaluation officielle du chef de la direction par Meridian et remis par la suite à la présidente du comité des personnes. Avant la réunion du comité des personnes au cours de laquelle les membres évalueront le rendement du chef de la direction, la présidente du comité des personnes invite les membres du conseil à faire part de leurs commentaires ou observations par écrit au sujet du rendement du chef de la direction.

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

Étape 4 : Calculer la prime de rendement annuelle

Le comité des personnes, en tenant compte des commentaires du conseil, évalue le rendement personnel du chef de la direction et le leadership dont il fait preuve. En se fondant sur cette évaluation, le comité établit un coefficient multiplicateur personnel et recommande au conseil d'approuver, en tenant également compte du coefficient connexe dans la carte de pointage de la société, la prime de rendement annuelle du chef de la direction selon la formule mentionnée à la page 90.

Le comité des personnes passe en revue l'évaluation de chaque membre de la haute direction effectuée par le chef de la direction, ainsi que les recommandations de ce dernier en ce qui concerne le coefficient multiplicateur personnel et de l'unité d'affaires de chaque membre de l'EHD, et détermine la prime de rendement annuelle de chaque membre de la haute direction, selon la formule mentionnée à la page 90.

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

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

Rémunération conditionnelle : rémunération incitative à moyen terme (UARHD)

Méthodologie

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

Nous jugeons que le fait de compléter la prime de rendement annuelle avec cette rémunération incitative à moyen terme (dont la cible est de 87,5 pour cent du salaire de base pour le chef de la direction et de 50 pour cent pour l'EHD) est une approche qui est mieux alignée sur les intérêts des actionnaires que le paiement de l'intégralité de la rémunération incitative annuelle en espèces. De plus, le fait de reporter le versement de cette partie de la rémunération des membres de la haute direction et de la lier au rendement du cours de notre action nous distingue des concurrents directs et d'autres sociétés comparables, qui établissent des cibles de primes en espèces représentant 150 à 225 pour cent du salaire de base pour leur chef de la direction et 100 à 125 pour cent du salaire de base pour leurs autres MHDV.

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

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

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

Toute baisse du cours des actions de TELUS au cours de l'année de rendement réduit directement la valeur de l'attribution d'UARHD d'un membre de la haute direction, même si les objectifs de rendement fixés pour l'année ont été atteints, ce qui assure une concordance accrue entre la rémunération de la haute direction et l'expérience des actionnaires. Si un membre de la haute direction démissionne, il perd toutes les UARHD non acquises, ce qui favorise davantage le maintien en poste. Se reporter aux pages 130 et 131 pour obtenir une description des principales modalités du plan UAR.

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

Selon notre analyse comparative, les sociétés du groupe de référence établissent des cibles de primes en espèces représentant 150 à 225 pour cent du salaire de base pour leur chef de la direction et 100 à 125 pour cent du salaire de base pour leurs autres MHDV. Chez TELUS, notre prime de rendement annuelle cible (versée en espèces) correspond à 87,5 pour cent du salaire de base pour le chef de la direction et à 50 pour cent du salaire de base pour les autres MHDV. Un montant cible équivalent est attribué sous forme d'UARHD, ce qui permet une meilleure harmonisation avec les intérêts des actionnaires.

Rémunération conditionnelle : rémunération incitative à long terme (UAI)

Méthodologie

Les ILT sont attribués sous forme d'UAI aux termes du plan UAI, dont 50 pour cent sont conditionnelles au rendement.

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

- Elles sont acquises en bloc après une période légèrement inférieure à trois ans suivant la date d'attribution
- Le conseil (pour le chef de la direction) et le comité des personnes (pour l'EHD) approuvent la valeur nominale des attributions d'UAI. Ces valeurs sont ensuite converties en unités en fonction du cours des actions de TELUS à la date de l'attribution, calculées conformément au plan UAI (se reporter aux pages 132 et 133 pour des précisions)
- La taille de ces attributions, qui sont habituellement déterminées au début de l'exercice, est fondée sur la valeur de rétention et le potentiel futur du membre de la haute direction ainsi que sur les niveaux de rémunération sur le marché. Le comité des personnes tient également compte de la taille des attributions effectuées au cours des trois exercices précédents de même que du nombre d'ILT toujours non acquis
- Cinquante pour cent de la valeur nominale globale des ILT remis aux membres de la haute direction sont sous la forme d'UAI conditionnelles au rendement, et les cinquante pour cent restants sont sous la forme d'UAI acquises en fonction du temps.

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

ILT conditionnels au rendement

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

En ce qui concerne les attributions antérieures à 2025, l'acquisition reposait à 75 % sur le rendement total pour l'actionnaire (RTA) relatif et à 25 % sur le total des connexions clients (TCC).

En ce qui concerne les attributions accordées à compter de 2025, pour harmoniser la rémunération des membres de la haute direction avec la valeur à long terme pour les actionnaires et garantir des résultats concurrentiels sur le marché, nous avons fait ce qui suit :

- introduit les flux de trésorerie disponibles (FTD) à titre de paramètre de rendement clair et harmonisé avec les intérêts des investisseurs
- rééquilibré la pondération du rendement pour combiner les paramètres absolus (TCC et FTD) avec le rendement relatif (RTA relatif)
 - le TCC et les FTD sont des paramètres sur lesquels la direction peut exercer un contrôle et qui s'harmonisent avec le rendement à long terme pour les investisseurs
 - le RTA relatif compare le rendement global de TELUS pour les investisseurs aux rendements obtenus par les autres entreprises de télécommunications
- redéfini le courbe de versement et le groupe de référence pour les besoins du RTA – voir l'analyse ci-après.

Pondérations du rendement (chef de la direction)

	Attributions de 2023 acquises en 2025	Attributions de 2024 acquises en 2026	Attributions de 2025 acquises en 2027
RTA relatif	75 %	75 %	33,3 %
TCC	25 %	25 %	33,3 %
FTD	–	–	33,3 %

Les trois paramètres de rendement à pondération égale sont les suivants :

- 1/3 pour le RTA relatif comparé à un indice de référence composé d'entreprises de télécommunications mondiales titulaires sur une période de 33 mois. La composante du RTA relatif des UAI conditionnelles au rendement attribuées en février 2025 est assortie d'une période de mesure du rendement courant du 1^{er} janvier 2025 au 30 septembre 2026, pour un versement (s'il est gagné) en novembre 2027
- 1/3 pour le TCC mesuré annuellement sur une période de trois ans à pondération égale
- 1/3 pour les FTD mesurés annuellement sur une période de trois ans à pondération égale.

La pondération réduite du RTA répond aux défis rencontrés dans le cadre de la comparaison du rendement financier et opérationnel solide de TELUS au rendement de concurrents mondiaux qui exercent leurs activités dans des contextes macroéconomiques différents, plus particulièrement lorsque le rendement des concurrents nationaux n'est pas intégralement pris en compte dans les résultats de RTA relatif.

Pour les attributions de 2026, nous avons également augmenté la pondération de la rémunération conditionnelle au rendement, laquelle est passée de 50 % à 60 %.

Rendement total pour l'actionnaire, relatif

Le comité des personnes estime que la mesure du RTA sur une période de trois ans harmonise adéquatement la rémunération de la haute direction avec les intérêts des actionnaires. Cette approche est le reflet de pratiques de premier plan sur le marché et mesure de façon fiable notre création de valeur pour les actionnaires comparativement à nos concurrents, en tenant compte du fait que les investisseurs peuvent choisir où ils investissent leur capital. En ce qui concerne les attributions de 2024 et des années antérieures, le RTA est mesuré par rapport à un indice de référence mondial qui regroupe plus de 20 entreprises de télécommunications titulaires.

En ce qui concerne les attributions de 2025, le comité des personnes a approuvé les trois changements clés qui suivent à la composante du RTA des UAI conditionnelles au rendement :

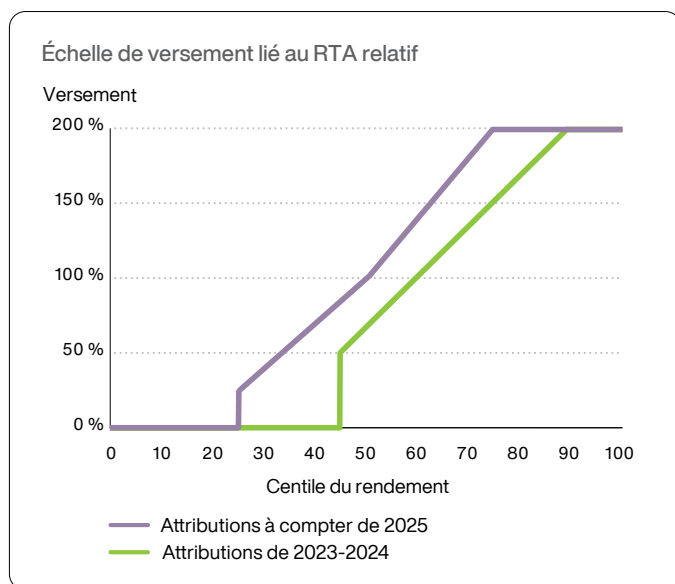
- Le groupe de référence du RTA a été modifié pour accorder plus d'importance aux concurrents nord-américains, tout en conservant une perspective mondiale, pour s'assurer que le rendement des membres de la direction est comparé à celui de sociétés exerçant leurs activités dans des contextes économiques et réglementaires comparables

- La courbe de versement du RTA relatif a été modifiée pour mieux correspondre aux pratiques sur le marché tout en maintenant une approche en matière de rémunération du rendement qui donne des résultats équitables pour les actionnaires ainsi que des résultats justes et concurrentiels sur le marché pour les participants au plan
- La pondération du RTA relatif a été rééquilibrée pour mettre un accent égal sur les trois composantes de rendement.

Le graphique ci-après illustre le RTA et l'échelle de versement des attributions avant et après 2025 :

Courbe de versement du RTA relatif		
RTA relatif	Attributions de 2023 et de 2024	Attributions à compter de 2025
Sous le seuil	0 % à moins de C45	0 % à moins de C25
Au seuil	50 % à C45	25 % à C25
Cible	100 % à C60	100 % à C50
Maximum	200 % à C90	200 % à C75

Pour le rendement entre le seuil et la cible et entre la cible et le maximum, les versements font l'objet d'une interpolation selon une ligne droite.



Total des connexions clients

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

Le comité des personnes revoit ce paramètre chaque année afin de déterminer si la définition demeure pertinente. Avant 2019, ce paramètre reposait sur des prévisions triennales établies au moment de l'attribution.

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

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

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

Flux de trésorerie disponibles

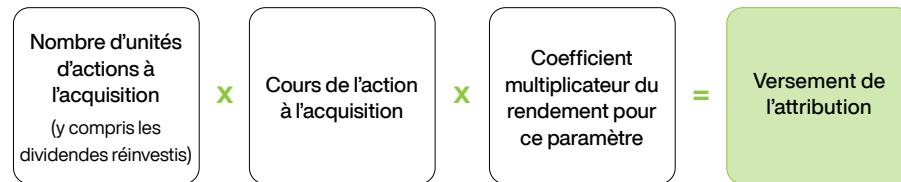
Les flux de trésorerie disponibles (FTD) constituent un paramètre de rendement financier absolu qui harmonise la rémunération de la haute direction avec la production de trésorerie et la création de valeur à long terme pour les actionnaires. Ce paramètre mesure notre capacité à générer de la trésorerie compte tenu des dépenses d'investissement et d'autres ajustements déterminés, et il est le reflet de l'efficacité opérationnelle et de la santé financière nécessaires pour financer des investissements stratégiques, rembourser du capital aux actionnaires et conserver un bilan solide.

Le rendement des FTD est mesuré au moyen de la moyenne de trois cibles annuelles qui sont fixées au début de chaque période de un an. La cible est fixée d'après des conseils externes chaque année.

Les versements relatifs aux FTD se situent dans une fourchette allant de zéro à 200 pour cent de la cible. L'atteinte du seuil de rendement minimal entraîne un versement correspondant à 50 pour cent de l'attribution, l'atteinte du rendement cible entraîne un versement correspondant à 100 pour cent et l'atteinte d'un rendement exceptionnel entraîne un versement correspondant à 200 pour cent de l'attribution.

Méthode de calcul du versement

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



Le tableau qui suit illustre le versement lorsqu'un membre de la haute direction se voit accorder une attribution d'UAI de 1 million de dollars, en supposant que le cours de l'action est de 20 \$ au moment de l'attribution et de 25 \$ à l'acquisition et que le coefficient multiplicateur de rendement est de 100 pour cent pour chacun des trois paramètres de rendement. Les nombres ne comprennent pas les UAI supplémentaires dont la valeur est équivalente aux dividendes accumulés sur les actions, qui augmenteraient la valeur globale de l'attribution.

Composante ILT	Élément de rendement	Valeur de l'attribution	Nombre d'UAI attribuées à 20 \$ ¹	Valeur à l'acquisition si le cours de l'action est de 25 \$ ¹	Coefficient multiplicateur du rendement	Valeur du versement avant impôt
UAI acquises en fonction du temps	Sans objet	500 000 \$	25 000	25 000 x 25 \$ = 625 000 \$	Sans objet	625 000 \$
UAI conditionnelles au rendement	RTA relatif (pondéré à 33 %)	166 666 \$	8 333	8 333 x 25 \$ = 208 325 \$	50 ^e centile = versement de 100 %	208 325 \$
	TCC (pondéré à 33 %)	166 666 \$	8 333	8 333 x 25 \$ = 208 325 \$	Rendement cible = versement de 100 %	208 325 \$
	FTD (pondérés à 33 %)	166 666 \$	8 333	8 333 x 25 \$ = 208 325 \$	Rendement cible = versement de 100 %	208 325 \$
Total		1 000 000 \$				1 249 975 \$

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

Évaluation du rendement personnel

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

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

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

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

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

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

- **Croissance et valorisation** : Formation personnalisée et perfectionnement pour une croissance soutenue
- **Potentiel élevé et/ou potentiel de chef de la direction** : Le membre de la haute direction présente un potentiel élevé pour la prise en charge de responsabilités considérablement plus importantes dans l'avenir ou est un candidat potentiel pour le remplacement du chef de la direction.

Le cadre suivant a été utilisé pour attribuer des ILT au chef de la direction et à l'EHD en 2025, d'après la rémunération directe totale (soit la somme du salaire de base, de la prime de rendement annuelle, des UARHD et des ILT) :

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

Nous déterminons les échelles d'ILT au moyen de centiles cibles de la rémunération directe totale provenant de notre analyse comparative. Avec l'aide de nos conseillers en rémunération, les centiles du marché sont normalisés pour atténuer l'incidence des données aux extrêmes. Les montants des attributions réelles d'ILT peuvent varier de façon à positionner les membres de la haute direction au-dessus ou en dessous de la médiane du groupe de référence relativement à la rémunération directe totale.

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

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

Rémunération conditionnelle : autres considérations

Comme il est mentionné précédemment, nos pratiques en matière de rémunération sont rigoureuses et tiennent compte à la fois de mesures internes et externes de rendement qui sont conformes à notre approche en matière de rémunération fondée sur le rendement. Le rendement de la carte de pointage de la société en 2025 a entraîné un coefficient multiplicateur de 0,64. Pour obtenir plus de renseignements, se reporter à la page 105.

Analyse comparative

Sélection du groupe de référence

Chaque année, le comité des personnes examine et choisit un groupe de référence pour les besoins de l'analyse comparative de la rémunération, avec l'aide des conseillers en matière de rémunération de la haute direction et de la direction.

Avant 2023, le comité des personnes utilisait un groupe de référence canadien et un groupe de référence américain comme suit :

- Le groupe de référence canadien (utilisé pour l'analyse comparative du salaire de base et de la rémunération totale) était composé de concurrents directs du secteur et de sociétés de taille adéquate d'autres secteurs d'activité au Canada, dont les postes de haute direction étaient d'envergure et de complexité similaires à ceux de TELUS et avec lesquelles TELUS rivalisait dans sa recherche sur le marché de personnes qualifiées
- Le groupe de référence américain (utilisé comme référence secondaire du marché pour comparer les pratiques en matière de mesures incitatives) était composé de sociétés de télécommunications des États-Unis.

En 2023, le comité des personnes a décidé de passer à un groupe de référence qui représente mieux nos activités commerciales de plus en plus diversifiées à l'échelle mondiale. Pour former ce nouveau groupe de référence, les organisations ont été évaluées en fonction des facteurs suivants :

- **Complexité de l'entreprise** : Organisations de taille semblable privilégiées, idéalement dont les produits et la capitalisation boursière représentent du tiers jusqu'au triple de ceux de TELUS et comptant au moins 30 000 employés
- **Composition et environnement de l'entreprise** : Secteurs et sous-secteurs dans lesquels nous exerçons nos activités privilégiées, ainsi que ceux qui sont fortement réglementés
- **Empreinte géographique** : Organisations nord-américaines qui exercent leurs activités à l'échelle mondiale ou nord-américaine privilégiées
- **Identité de la marque** : Organisations considérées comme des chefs de file parmi les marques grand public privilégiées.

En 2024, le comité des personnes a approuvé le remplacement de DISH Network Corp. (qui a fait l'objet d'une acquisition) par EchoStar Corp. (qui a fait l'acquisition de DISH Network et dont la taille était semblable à celle du groupe de référence de TELUS).

En 2025, aucun changement n'a été apporté au groupe de référence pour la rémunération étant donné que les concurrents actuels continuent de correspondre au critère d'évaluation et composent un échantillon suffisamment grand duquel il est possible de tirer des observations significatives.

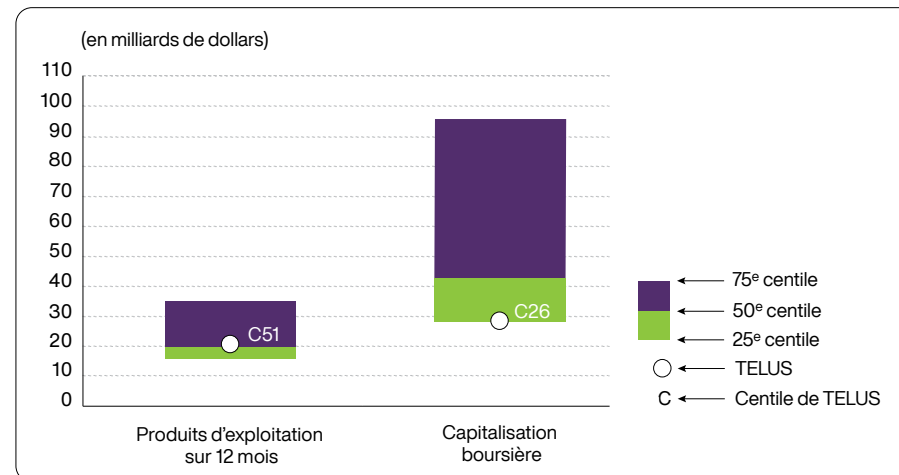
Le tableau qui suit dresse la liste des organisations choisies en 2025.

Groupe de référence utilisé pour l'analyse comparative de la rémunération en 2025

Banque de Montréal (services bancaires diversifiés)	Les Compagnies Loblaw limitée (alimentation au détail)
BCE Inc. (services de télécommunications intégrés)	Lululemon Athletica Inc. (vêtements, accessoires et produits de luxe)
Banque Canadienne Impériale de Commerce (services bancaires diversifiés)	Lumen Technologies Inc. (entreprise de télécommunications alternatives)
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (transport ferroviaire)	Motorola Solutions Inc. (équipement de communication)
La Société Canadian Tire limitée (commerce de détail généraliste)	Nutrien Ltd. (engrais et produits agrochimiques)
Groupe CGI inc. (services-conseils en technologies de l'information et autres services)	Qualcomm Inc. (semiconducteurs)
Charter Communications Inc. (câble et satellite)	Rogers Communications Inc. (services de télécommunications mobiles)
EchoStar Corporation (câble et satellite)	Shopify Inc. (infrastructure et services Internet)
Enbridge Inc. (transport et stockage de pétrole et de gaz)	Sirius XM Holdings Inc. (câble et satellite)
Fortis Inc. (services publics – électricité)	Financière Sun Life inc. (assurance de personnes)
Liberty Global Ltd. (entreprise de télécommunications alternatives)	Thomson Reuters Corp. (services de recherche et de conseils)

Les sociétés qui composent le groupe de référence pour 2025 ont enregistré au cours des 12 derniers mois des produits qui variaient entre 6,7 et 76,6 milliards de dollars, la médiane étant de 19,3 milliards de dollars, comparativement à 20,5 milliards de dollars pour TELUS en 2025.

Comme il est indiqué dans le graphique qui suit, TELUS se situe au 51^e centile pour ce qui est des produits des 12 derniers mois et au 26^e centile pour ce qui est de la capitalisation boursière.



Le comité des personnes a également examiné la conception des mesures incitatives et le contexte de marché pour AT&T Inc., Comcast Corporation, Québecor inc., T-Mobile US Inc. et Verizon Communications Inc., mais il n'a pas recours à ces sociétés aux fins de l'analyse comparative de la rémunération.

Processus de l'analyse comparative

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

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

Rémunération réelle versée en 2025 aux membres de la haute direction visés

Darren Entwistle

Président et chef de la direction

Depuis 2000, Darren est responsable de la stratégie de TELUS et de son exécution réussie. Il a guidé TELUS et lui a permis de générer des résultats opérationnels, financiers et de fidélisation de la clientèle de calibre mondial.

Darren s'est également engagé à faire évoluer la culture de rendement mondialement reconnue de TELUS, qui est fondée sur la passion sans relâche à accorder la priorité aux clients, et à promouvoir la vocation sociale de TELUS dans les collectivités où elle exerce ses activités, partout dans le monde.



Résultats clés de 2025

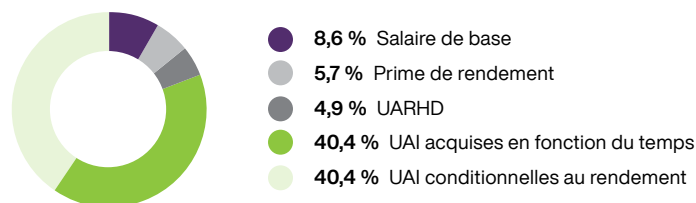
- Amélioration du bilan mondial de premier plan de TELUS au chapitre du rendement pour l'actionnaire. Depuis 2000 (jusqu'au T3 de 2025), TELUS a dominé tous les concurrents mondiaux titulaires des télécommunications avec un rendement total pour l'actionnaire de 661 pour cent, dépassant la société de télécommunications en deuxième place de 228 points de pourcentage et l'indice S&P/TSX de 111 points de pourcentage pour la même période.
- Stimulation de résultats opérationnels constamment en tête de peloton dans notre secteur et parmi nos concurrents mondiaux. Notamment, notre forte croissance des clients des services mobiles et fixes de 1 081 000, soit 760 000 de plus que notre plus proche concurrent, marque notre quatrième année consécutive avec des ajouts de clients dépassant le million pour ces services. Le total de nos UGR comprenait des ajouts nets d'abonnés des services mobiles d'un total de 923 000, soit un résultat supérieur à celui de nos concurrents. Au cours des quatre dernières années, nous avons eu des ajouts nets d'abonnés de 4 606 000 dans l'ensemble des services mobiles et fixes, y compris 1 397 000 abonnés des téléphones mobiles, 2 263 000 abonnés des appareils connectés et 542 000 abonnés aux services Internet.
- Plus impressionnant encore, TELUS a été la seule société parmi ses concurrents nationaux à enregistrer un total des ajouts nets des produits fixes positif, avec 158 000 ajouts nets. Ce résultat comprend des ajouts nets inégalés de 123 000 aux services Internet, de 60 000 aux services de télévision et de 32 000 aux services de sécurité ainsi que la perte des lignes résidentielles la moins importante, soit une perte de 57 000.
- Obtention d'un taux de désabonnement inégalé dans le secteur des services postpayés de 0,97 pour cent en 2025, soit la 12^e année consécutive avec un taux inférieur à un pour cent, et nous entamons maintenant notre 13^e année.
- Domination dans notre secteur en ce qui concerne nos données financières avec des produits tirés des services de T Tech en hausse de 2 pour cent et une croissance du BAIIA de T Tech de 3,1 pour cent, atteignant en totalité notre cible annuelle. Ces résultats illustrent nos antécédents inégalés d'excellence dans l'exécution, lesquels sont appuyés par les programmes d'efficacité et d'efficacité mis en place pour répondre aux pressions macroéconomiques, réglementaires et concurrentielles dans l'ensemble du secteur. L'indication relative aux flux de trésorerie disponibles consolidés pour l'année a été dépassée pour atteindre un *sommet record* pour TELUS de 2,2 milliards de dollars, en hausse de 11 pour cent, et dépassant les attentes des analystes de 118 millions de dollars.
- Exécution d'une stratégie complète relative au bilan, ce qui est venu consolider notre situation financière au moyen d'un désendettement rigoureux et réduire notre ratio de levier financier à 3,4x. Nous avons notamment réalisé des émissions de créances hybrides d'une valeur de 7,3 milliards de dollars (prévoyant une comptabilisation en capitaux propres à 50 % pour appuyer une flexibilité du bilan), ce qui vient

Rémunération (au 31 décembre)

	2025 (\$)	2024 (\$)	2023 (\$)
Salaire de base	1 600 000	1 600 000	1 600 000
Prime de rendement annuelle Espèces	1 052 800	1 187 200	1 321 600
UARHD Espèces (au lieu d'UARHD)	910 439	1 003 897	1 181 066
ILT – UAI	15 000 000	15 000 000	15 000 000
Rémunération directe totale	18 563 239	18 791 097	19 102 666
Variation par rapport à l'année précédente	(1) %	(2) %	16 %

Composition de la rémunération en 2025

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



Actionariat

Niveau requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2025)	Valeur totale	Multiple
7x le salaire de base	1 134 003	18,09 \$	20 514 114 \$	12,8

appuyer les efforts déployés pour atteindre un ratio dette nette/BAIIA cible d'environ 3,3x ou moins d'ici la fin de 2026 et de 3x d'ici la fin de 2027.

- Accélération du succès continu de TELUS par la création de Terrion, notre exploitant d'infrastructures de tours sans fil spécialisé, en partenariat avec La Caisse, réduisant ainsi la dette nette de TELUS de 1,26 milliard de dollars. De même, grâce à la privatisation de TELUS Numérique, nous générerons des synergies en espèces annualisées d'environ 150 à 200 millions de dollars en augmentant l'efficacité opérationnelle, y compris par l'accélération de l'automatisation axée sur l'IA, la simplification des activités et la promotion croisée stratégique des services. Ces initiatives viendront consolider davantage notre rendement financier et accorder la priorité aux occasions à retombées élevées pour créer une importante valeur pour l'actionnaire dans les années à venir.
- Progression du leadership de TELUS en socio-capitalisme en inspirant l'équipe de TELUS à consacrer 1,5 million d'heures de bénévolat à des organismes caritatifs et sans but lucratif à l'échelle mondiale. Depuis 2000, la famille TELUS a fait don de 1,85 milliard de dollars, y compris de 2,5 millions de jours de bénévolat, soit bien plus que toute autre société dans le monde.

Rémunération du chef de la direction et rendement pour l'actionnaire

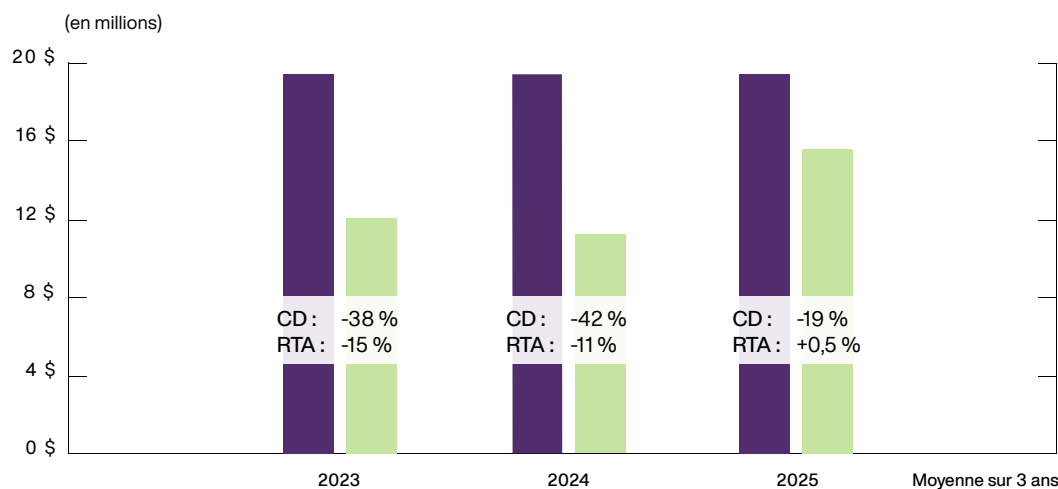
Toute la rémunération du chef de la direction est composée de versements à court terme (salaire versé en actions) et de versements à moyen terme (primes liées au rendement) entièrement conditionnels. De plus, les incitatifs à long terme comprennent des UAI conditionnelles au rendement, ce qui signifie que la valeur réalisée ultimement dépend du RTA, du total des connexions clients (TCC) et, pour les attributions faites après 2025, des flux de trésorerie disponibles (FTD). La rémunération du chef de la direction est ainsi harmonisée étroitement avec le rendement à long terme de la société et l'expérience des actionnaires.

Le graphique qui suit compare la valeur de la rémunération directe totale attribuée au chef de la direction chaque année à la valeur réelle de cette rémunération (c'est-à-dire la valeur qui a été réalisée ou qui est réalisable en date du 31 décembre 2025) et illustre l'importante incidence du RTA sur la rémunération du chef de la direction. La valeur réelle de la rémunération directe totale du chef de la direction comprend le salaire de base payé, les primes de rendement annuelles et les UARHD (payées en espèces) ainsi que la valeur des unités ILT acquises au versement ou la valeur des unités ILT en cours au 31 décembre 2025. La variation de valeur de la rémunération est comparée au RTA au cours de la même période.

Aux fins de comparaison, nous avons supposé ce qui suit :

- Un placement initial dans les actions de TELUS le premier jour de bourse de chaque année et un réinvestissement des dividendes pendant la période
- Une période de calcul d'environ trois ans pour 2023, ce qui fait concorder le calcul du RTA avec l'acquisition des ILT; une période de calcul de deux ans a été utilisée pour 2024 et une période de un an, pour 2025.

Rémunération du chef de la direction de TELUS (CD) c. rendement total pour l'actionnaire (RTA)



Comme il est illustré, la valeur réelle de la rémunération du chef de la direction s'harmonise de façon directe avec le RTA de TELUS, ce qui contribue à la création par TELUS de liens solides entre la rémunération et le rendement.

La valeur réalisée des UAI conditionnelles au rendement acquises est résumée ci-après :

- UAI conditionnelles au rendement de 2023 acquises à raison de 21,5 % en 2025 (RTA de 0,0 % et TCC de 86,1 %).
- UAI conditionnelles au rendement de 2022 acquises à raison de 28,9 % en 2024 (RTA de 0,0 % et TCC de 115,6 %).
- UAI conditionnelles au rendement de 2021 acquises à raison de 66,3 % en 2023 (RTA de 50,0 % et TCC de 115,3 %).

1 La rémunération directe totale attribuée est composée du salaire de base annualisé, des primes de rendement cibles et des UARHD ainsi que de la valeur des UAI à l'attribution.

2 La valeur réelle de la rémunération directe totale (réalisée et réalisable) est composée du salaire de base réel payé (qui tient compte de la valeur réalisable des actions reçues à la place d'un salaire, étant donné que Darren a choisi de recevoir son salaire sous forme d'actions depuis août 2024), des primes de rendement réelles payées, de la valeur réelle des UARHD payées en espèces, et de la valeur réalisée ou réalisable des UAI attribuées pendant l'année. Pour 2023, la valeur des UAI réalisées tient compte des coefficients multiplicateurs du rendement et de la valeur à l'acquisition réels; de 2024 à 2025, la valeur réalisable des UAI tient compte des coefficients multiplicateurs du rendement intermédiaires et du cours de l'action de TELUS au 31 décembre 2025.

Le chef de la direction détient 1 134 003 actions de TELUS (d'une valeur totale de 20 514 114 \$ d'après le cours de clôture des actions de TELUS le 31 décembre 2025), ce qui équivaut à un actionariat représentant 12,8 fois son salaire de base annualisé et harmonise encore plus ses intérêts avec ceux des actionnaires de TELUS. La valeur totale des avoirs en actions du chef de la direction (c.-à-d. compte tenu des UAI) représente 29,1 fois son salaire annualisé. Les exigences habituelles en matière d'actionariat du chef de la direction des organisations canadiennes de taille semblable sont de 5 fois le salaire et tiennent compte de la valeur des UAI.

La rémunération réalisable de Darren en 2026 et en 2027 demeurera fortement harmonisée avec l'expérience des actionnaires, en raison de la structure du programme de rémunération.

Doug French
VPD et chef des services financiers

À la barre d'une équipe de plus de 2 000 professionnels, Doug a la responsabilité de superviser, à l'échelle de la société, les opérations financières mondiales de TELUS. Il dirige une vaste gamme de portefeuilles, y compris ceux portant sur la stratégie d'entreprise, la gestion des placements, la trésorerie et les relations avec les investisseurs, les analyses et les rapports financiers, les dépenses d'investissement, la gestion du risque, l'assurance de revenus, la fiscalité, l'immobilier et la chaîne d'approvisionnement. Cumulant plus de 30 ans d'expérience, Doug a été nommé Fellow de Comptables professionnels agréés de l'Ontario en 2017, soit une distinction décernée aux personnes dont les apports à la profession comptable ont été appréciables. Au-delà de ses réalisations professionnelles, Doug est le cadre délégué à l'échelle mondiale de Spectrum, le groupe de ressources de TELUS pour les membres de la communauté LGBTQ2+. À ce titre, il joue un rôle central dans la promotion d'un milieu de travail inclusif et sécuritaire et encourage une culture d'acceptation, d'émancipation et d'appartenance pour la communauté.



Résultats clés de 2025

- Obtention d'un solide rendement financier avec un ratio dette nette/BAIIA¹ en baisse d'un facteur d'environ 3,4 à la fin de l'exercice, et ce, appuyé par une position de liquidité de 5,1 milliards de dollars, une croissance du BAIIA ajusté de TTech (avec le volet santé) de 3,1 pour cent (dans la cible annuelle) et une augmentation de 11 pour cent des flux de trésorerie disponibles, qui se sont établis à 2,2 milliards de dollars.
- Mise en place d'une cible de croissance des flux de trésorerie disponibles sur trois ans d'un minimum de 10 pour cent de croissance annuelle composée jusqu'en 2028.
- Illustration d'un leadership financier discipliné par des mesures proactives de communications avec les investisseurs et de répartition des capitaux, annonçant des cibles de croissance des flux de trésorerie disponibles sur trois ans et ralentissant le RRD avec escompte, tout en faisant progresser le désendettement plus rapidement que prévu au moyen d'émissions de créances subordonnées de rang inférieur d'une valeur de 7,3 milliards de dollars (comptabilisation en capitaux propres à 50 %).
- Clôture de notre partenariat Terrion avec La Caisse, ce qui a réduit la dette nette de TELUS de 1,26 milliard de dollars, soit d'environ 0,17x le ratio dette nette/BAIIA de TELUS, accélérant le désendettement et faisant progresser TELUS vers une croissance robuste et durable à long terme.
- Progression de partenariats stratégiques pour TELUS Santé et TELUS Agriculture & Biens de consommation, et accélération de la monétisation des biens immobiliers et du cuivre.
- Mise en œuvre d'initiatives de monétisation des biens immobiliers qui ont généré 98,6 millions de dollars d'apport au BAIIA et 57 millions de dollars en flux de trésorerie disponibles, tout en optimisant le portefeuille par la consolidation de 10 emplacements.

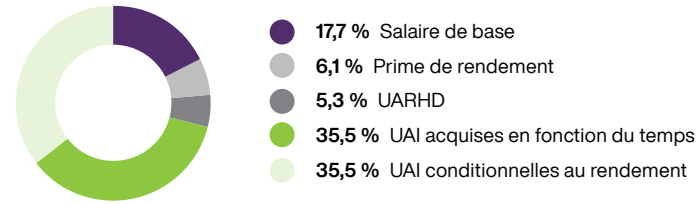
¹ Le « ratio dette nette/BAIIA » est une mesure non conforme aux PCGR qui n'a pas signification normalisée prescrite par les normes comptables IFRS. Pour plus de précisions sur cette mesure non conforme aux PCGR, veuillez vous reporter à l'appendice B à la page 136.

Rémunération (au 31 décembre)

	2025 (\$)	2024 (\$)	2023 (\$)
Salaire de base	850 000	837 500	787 500
Prime de rendement annuelle Espèces	292 400	304 432	319 332
UARHD	252 862	257 428	285 376
ILT – UAI	3 400 000	3 500 000	3 200 000
Rémunération directe totale	4 795 262	4 899 359	4 592 208
Variation par rapport à l'année précédente	(2) %	7 %	3 %

Composition de la rémunération en 2025

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



Actionnariat

Niveau requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2025)	Valeur totale	Multiple
3x le salaire de base	145 402	18,09 \$	2 630 322 \$	3,1

- Progression de la stratégie de désendettement globale plus rapidement que prévu pour conclure 2025 avec un ratio dette nette/BAIIA de 3,4x et ciblant 3,3x ou moins d'ici la fin de 2026, et 3,0x ou mieux d'ici la fin de 2027, ce qui consolide davantage notre position de leader financier.
- Stimulation d'une performance rigoureuse des investissements en capital-risque par l'intermédiaire de TELUS Capital de risque mondial, en obtenant un ratio valeur totale/capital versé sur trois ans de 1,06, en générant 72 millions de dollars en contributions au résultat (profit/perte) provenant de partenariats, en maintenant une valeur de portefeuille dépassant les 930 millions de dollars, et en aliénant des investissements non stratégiques pour un produit en trésorerie revenant à TELUS de 45 millions de dollars.

Navin Arora

VPD et président, TELUS Solutions d'affaires, TELUS Santé, TELUS Agriculture & Biens de consommation, et TELUS Solutions partenaires

Navin Arora dirige les opérations mondiales de TELUS dans le secteur interentreprises, stimulant l'innovation et la croissance rentable pour l'ensemble d'un portefeuille diversifié de quatre divisions d'affaires réunissant 19 000 membres de l'équipe partout dans le monde. Sous sa direction, TELUS continue d'élargir sa portée mondiale et de fournir des solutions transformatrices qui autonomisent les organisations et améliorent des vies. TELUS Santé offre des solutions complètes de santé et de mieux-être à plus de 161 millions de personnes partout dans le monde, ce qui comprend des services de santé physique, mentale et financière. TELUS Agriculture & Biens de consommation permet des opérations durables et efficaces pour les agriculteurs, propriétaires de ranch, agroentreprises et entreprises d'aliments et de biens de consommation répartis sur cinq continents. TELUS Solutions d'affaires offre aux entreprises canadiennes de toutes tailles des solutions de connectivité, d'IdO, de sécurité et de communications intelligentes de premier plan, des propriétaires de petites entreprises aux plus grandes organisations gouvernementales et entreprises du pays. TELUS Solutions partenaires offre des solutions et services de communications de classe mondiale à un vaste réseau de partenaires mondiaux et nationaux, favorisant la croissance et le succès mutuels.



Résultats clés de 2025

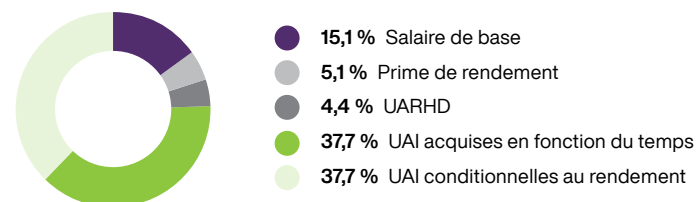
- Pour TELUS Santé, stimulation de gains solides avec une croissance de 15 % des produits et de 22 % du BAIIA ajusté pour l'année. Notre croissance a été alimentée par des succès majeurs, y compris l'une des plus importantes ententes de logiciels pharmaceutiques de notre histoire, et une croissance à deux chiffres des engagements de vente dans nos secteurs d'activité, y compris de 72 % pour les Solutions pour les employeurs, de 15 % pour Payvider et de 33 % pour les cliniques. Du côté de l'exploitation, l'intégration de LifeWorks a permis de réaliser des synergies annualisées de 431 millions de dollars, ce qui dépasse largement la cible initiale de 150 millions de dollars. Nous avons accéléré l'expansion mondiale grâce à l'acquisition de Workplace Options, qui nous a permis d'atteindre plus de 161 millions de vies couvertes dans le monde, renforçant notre position de chef de file mondial en matière de services complets de santé et de mieux-être et de solutions de santé numérique.
- Pour TELUS Agriculture & Biens de consommation, redressement exceptionnel avec des engagements de vente records et une croissance des produits de 6 % en glissement annuel. Cet élan a été soutenu par la conclusion d'importants partenariats pluriannuels avec de grands clients commerciaux, y compris une entente de 10 ans avec Welch Foods, tout en rationalisant notre portefeuille pour mettre l'accent sur des offres de produits de base à marge élevée.
- Pour TELUS Solutions d'affaires et Solutions partenaires, maintien d'une croissance significative et rentable dans l'ensemble de nos secteurs opérationnels tout en renforçant notre statut de fournisseur de technologies de premier plan pour les entreprises partout au Canada. Conclusion de l'une de nos plus grandes ententes de services de mobilité d'entreprise à ce jour et accélération de notre leadership à l'égard de nos portefeuilles de réseaux sans fil privés 5G à forte croissance, avec une croissance des produits de 177 %. C'est d'ailleurs avec fierté que TELUS Solutions d'affaires a lancé le tout premier déploiement de réseau sans fil privé dans un aéroport canadien.

Rémunération (au 31 décembre)

	2025 (\$)	2024 (\$)	2023 (\$)
Salaire de base	800 000	787 500	725 000
Prime de rendement annuelle Espèces	269 200	286 257	293 988
UARHD	232 799	242 059	262 727
ILT – UAI	4 000 000	3 750 000	3 200 000
Rémunération directe totale	5 301 999	5 065 815	4 481 715
Variation par rapport à l'année précédente	5 %	13 %	8 %

Composition de la rémunération en 2025

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



Actionnariat

Niveau requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2025)	Valeur totale	Multiple
3x le salaire de base	234 406	18,09 \$	4 240 405 \$	5,3

- Dans l'ensemble de nos équipes interentreprises, conclusion d'ententes de ventes croisées de 127 millions de dollars, ce qui dépasse la cible de 106 % et représente une croissance de 151 % en glissement annuel, avec une solide filière évaluée à plusieurs centaines de millions de dollars, reflétant la forte demande pour nos solutions intégrées.
- Création d'un avantage distinct sur le marché avec le lancement du premier centre d'IA entièrement souverain au Canada conçu et mis en place en partenariat avec HPE et propulsé par la technologie d'IA de dernière génération de NVIDIA, ce qui nous procure une position unique pour fournir aux entreprises canadiennes l'infrastructure sécurisée permettant de déployer largement l'IA. En nous associant stratégiquement avec des clients de premier plan comme Accenture, OpenText et EY, et grâce à notre écosystème supérieur de capacités et à nos partenariats stratégiques avec des chefs de file du secteur comme L-SPARK, nous sommes bien positionnés pour saisir les occasions de produits de plusieurs milliards de dollars dans les années à venir.

Zainul Mawji

VPD et présidente, Solutions consommateurs

Zainul dirige TELUS Solutions consommateurs (TSC), une équipe passionnée de plus de 15 000 personnes dans le monde entier qui se consacrent à offrir l'écosystème client le plus complet et innovant du Canada. Que ce soit pour communiquer avec les personnes qu'ils aiment, protéger leur famille et leur foyer, prendre soin de leur santé ou vivre de manière plus durable, la gamme de produits et de services de pointe de TSC connecte et protège ce qui compte le plus pour les Canadiens. De la création de nouveaux produits à l'amélioration de l'expérience client, la mission de l'équipe TSC est de rendre la vie des clients de TELUS plus facile, plus saine, plus sécuritaire et plus connectée.



Depuis plus de deux décennies, Zainul fait valoir le pouvoir de la technologie pour réellement changer les choses et améliorer les retombées sociales. Sa profonde expérience dans le développement de solutions innovantes façonne la manière dont elle dirige l'équipe TSC pour offrir des produits et des services qui font plus que connecter les Canadiens : ils renforcent les collectivités et améliorent les vies.

Résultats clés de 2025

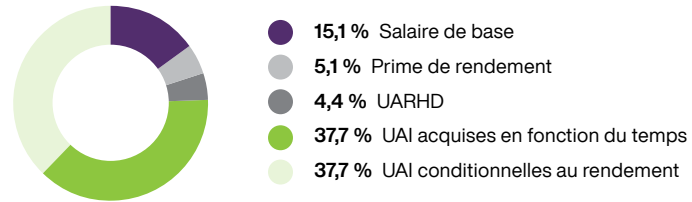
- Croissance solide de la clientèle des services mobiles à l'échelle nationale, y compris des ajouts nets de 88 000 abonnés aux services mobiles, tout en lançant des initiatives de propositions de valeur à l'avantage des clients, comme les forfaits 5G+ Total avec un gel de prix pour cinq ans. Maintien de notre taux de désabonnement des services postpayés de premier ordre, ce qui a permis à TELUS d'atteindre sa 12^e année consécutive en deçà de un pour cent.
- Croissance solide des Solutions résidentielles, avec des ajouts nets de 124 000, et lancement de Télé OPTIK en Ontario et au Québec. Augmentation continue de l'intensification de la vente des produits résidentiels grâce à de nouvelles offres de services. Ajouts nets inégalés de 40 000 pour Maison connectée, renforcés par le lancement de Maison connectée+ et stimulés par la croissance continue de Énergie intelligente.
- Poursuite de la mise en œuvre de notre stratégie de déploiement de la fibre optique pour inclure 11 nouvelles collectivités en Colombie-Britannique, en Alberta et dans l'est du Canada, raccordant plus de 240 000 nouveaux locaux à PureFibre et dépassant ainsi le jalon des 3,6 millions de locaux. Accélération de notre stratégie nationale de services par l'ajout de 25 000 abonnés au service PureFibre en Ontario et au Québec. Mobilisation d'un investissement de 2 milliards de dollars pour offrir nos services à large bande de pointe en Ontario et au Québec au cours des cinq prochaines années.
- Progression de nos activités liées à la santé des clients par l'offre de soins complets à plus de 1,4 million de Canadiens. Dans le domaine des soins primaires, des soins pour animaux, de la gestion des maladies chroniques et des solutions pour les aînés, plus de 325 000 consultations ont été réalisées tout en maintenant un score de satisfaction moyen exceptionnel de 96 pour cent.

Rémunération (au 31 décembre)

	2025 (\$)	2024 (\$)	2023 (\$)
Salaire de base	800 000	787 500	712 500
Prime de rendement annuelle			
Espèces	269 200	286 257	288 919
UARHD	232 799	242 059	258 197
ILT – UAI	4 000 000	3 750 000	3 200 000
Rémunération directe totale	5 301 999	5 065 815	4 459 616
Variation par rapport à l'année précédente	5 %	14 %	9 %

Composition de la rémunération en 2025

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



Actionariat

Niveau requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2025)	Valeur totale	Multiple
3x le salaire de base	276 989	18,09 \$	5 010 731 \$	6,3

- Amélioration de l'expérience client grâce à des alliances stratégiques qui procurent une valeur tangible. Le programme TELUS Privilèges a été renforcé en s'unissant à WestJet, ce qui permet aux membres de convertir facilement leurs points et d'accéder à des avantages exclusifs en matière de voyage. Introduction d'une collaboration avec Hydro-Québec qui sert de modèle reproductible pour étendre les partenariats avec les services publics à l'échelle nationale.
- Offre d'expériences numériques fluides grâce à des services alimentés par l'IA qui réduisent les efforts, améliorent la résolution au premier contact et éliminent les transferts inutiles. La Messagerie Expert TELUS à elle seule a permis plus de 940 000 interactions, augmentant les taux de réussite des réparations et réduisant considérablement les contacts répétés.

Sandy McIntosh

VPD, Personnes et culture, et chef des ressources humaines

Sandy dirige l'équipe Personnes et culture, une équipe mondiale qui stimule les stratégies en matière de culture et de talents pour TELUS et TELUS Numérique dans le but d'obtenir des retombées remarquables sur le plan humain et commercial. Chef authentique et centrée sur l'humain, Sandy comprend que des retombées mesurables sur les activités découlent du fait de centrer tout ce que nous faisons autour des gens. En défendant la santé et le mieux-être des membres de l'équipe, en créant des occasions d'accroissement des compétences et d'avancement professionnel, et en favorisant un sentiment d'appartenance et de connexion à notre vocation, Sandy et son équipe créent une valeur à long terme qui est à l'avantage de notre équipe, de notre entreprise ainsi que des clients et des collectivités auxquels nous offrons nos services à l'échelle mondiale.

À titre de conseillère de confiance du chef de la direction, de l'équipe de haute direction et du conseil d'administration, Sandy donne des conseils stratégiques sur la transformation de la culture, les relations de travail, la transformation des coûts, les fusions et acquisitions, la rémunération globale et les programmes de perfectionnement des talents pour accélérer la croissance et le rendement de premier ordre de TELUS. Sandy vient également en aide au comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération de TELUS.

Sous la direction de Sandy, TELUS continue d'obtenir d'exceptionnels taux de mobilisation des membres de l'équipe et des prix à titre de l'un des meilleurs employeurs au monde et au Canada, ce qui prouve que le fait d'investir dans les gens et la culture procure un avantage concurrentiel durable.



Résultats clés de 2025

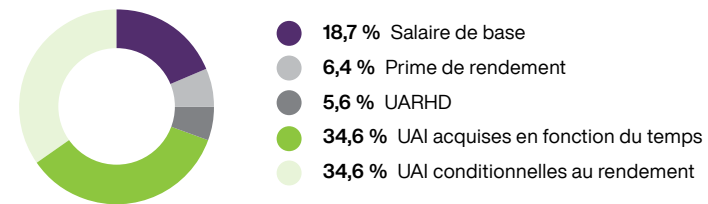
- Réaffirmation des efforts constants et soutenus déployés pour aider nos gens en obtenant un taux de mobilisation des membres de l'équipe de 85 pour cent en 2025 (exclusion faite de TELUS Numérique), positionnant une fois de plus TELUS (exclusion faite de TELUS Numérique) dans les 10 premiers pour cent des employeurs à l'échelle mondiale.
- Investissement dans 160 des meilleurs dirigeants de TELUS pour faire progresser les capacités en matière de leadership de notre société au moyen de notre Forum de la haute direction (FHD) à la MIT Sloan School of Management. Cette expérience immersive d'apprentissage sur le campus est le point de rencontre entre nos dirigeants et les membres de la faculté du MIT dans l'objectif de développer des compétences très pointues en IA, en transformation numérique, en envergure mondiale et en leadership de haut rendement. Avec un score de probabilité qu'on le recommande de 98 pour cent, le FHD stimule des retombées mesurables au sein de notre bassin de dirigeants et dans l'ensemble de notre société, renforçant notre exécution stratégique, accélérant l'innovation et faisant progresser à la fois notre culture et nos résultats d'affaires.
- Accélération maintenue de notre transformation numérique mondiale avec le lancement d'une nouvelle plateforme alimentée par l'IA qui offre des formations essentielles à notre équipe mondiale. Notre nouvelle Aire de découverte des apprentissages (*Learning Discovery Zone*) réunit tous les membres de notre équipe pour leur permettre d'apprendre au même endroit et de participer à une formation continue afin de rester très performants. Cette transformation est un investissement important dans notre potentiel de croissance et un progrès majeur en matière de simplification. Avec un taux de réussite de connexion de 99,6 pour cent, nous avons atteint une exécution technique parfaite à grande échelle pour fournir aux membres de notre équipe des perspectives personnalisées sur le développement de carrière pilotées par l'IA et de l'information en temps réel sur les compétences.

Rémunération (au 31 décembre)

	2025 (\$)	2024 (\$)	2023 (\$)
Salaire de base	650 000	643 750	625 000
Prime de rendement annuelle Espèces	223 600	234 003	260 185
UARHD	193 365	197 873	232 518
ILT – UAI	2 400 000	2 400 000	2 200 000
Rémunération directe totale	3 466 965	3 475 626	3 317 703
Variation par rapport à l'année précédente	(0,2) %	5 %	4 %

Composition de la rémunération en 2025

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



Actionnariat

Niveau requis	Nombre d'actions détenues	Cours de l'action (au 31 déc. 2025)	Valeur totale	Multiple
3x le salaire de base	180 425	18,09 \$	3 263 888 \$	5,0

- Engagement approfondi envers le mieux-être des membres de l'équipe grâce à une approche globale et basée sur des données adaptée aux divers besoins de notre main-d'œuvre mondiale. En 2025, nos initiatives de mieux-être ont atteint un taux de participation de 43 %, soit une augmentation de 17 % par rapport à l'année précédente, reflétant une adoption croissante au sein des régions et des segments démographiques. Notre taux d'incidence des invalidités de courte durée est en baisse pour une quatrième année de suite et notre taux d'incidence des invalidités de courte durée en santé mentale est en baisse pour une cinquième année de suite. Bien qu'influencés par de multiples facteurs, ces résultats soulignent comment notre approche stratégique en mieux-être crée une valeur à long terme pour les membres de l'équipe dans le monde entier.
- Mise en place de normes mondiales et établissement de bases en matière d'équité avec le lancement d'un cadre mondial unifié en matière d'emploi et de rémunération qui améliore l'équité salariale, la transparence et la cohérence au sein de la société. Ce modèle évolutif permet une gestion agile des talents, une intégration plus rapide et une véritable compétitivité.
- Maintien de notre impressionnant historique de reconnaissance à titre d'employeur de choix. En 2025, TELUS a été nommée par Forbes comme l'un des meilleurs employeurs au monde et l'un des meilleurs employeurs canadiens. TIME a également nommé TELUS à titre de l'une des meilleures sociétés canadiennes. Notre société a également reçu le prix mondial BEST de l'Association for Talent Development pour une 20^e fois, ce qui fait de TELUS la seule société au monde à avoir atteint ce jalon.

Composition réelle de la rémunération en 2025 (pourcentage de la rémunération directe totale)

Composantes de la rémunération	Versée sous forme de	Chef de la direction ¹		Autres MHDV	
		Cible	Réelle en 2025 ²	Cible	Réelle en 2025 ²
Salaire de base (fixe)	Espèces	14,0 %	8,6 %	25,0 %	16,4 %
Prime de rendement (conditionnelle)	Espèces	12,0 %	5,7 %	12,5 %	5,6 %
Rémunération incitative à moyen terme (conditionnelle)	UARHD	12,0 %	4,9 %	12,5 %	4,8 %
Rémunération incitative à long terme (conditionnelle)	UAI	62,0 %	80,8 %	50,0 %	73,1 %

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

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

Rémunération sous forme de salaire de base en 2025

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

Nom	Salaire de base en 2025 en fin d'exercice (\$)	Salaire de base en 2024 en fin d'exercice (\$)	Pourcentage de variation
Darren Entwistle	1 600 000	1 600 000	-
Doug French	850 000	850 000	-
Navin Arora	800 000	800 000	-
Zainul Mawji	800 000	800 000	-
Sandy McIntosh	650 000	650 000	-

En 2025, aucun changement n'a été apporté au salaire des MHDV de TELUS; les salaires de base versés à l'EHD de TELUS se situaient dans une fourchette concurrentielle, soit au 50^e centile de notre groupe de référence.

Pour plus de précisions, se reporter au *Tableau récapitulatif de la rémunération* à la page 117.

Rémunération conditionnelle réelle en 2025

Résultats et paramètres de rendement de la société en 2025

Notre carte de pointage de la société en 2025 a été approuvée au début de l'année de rendement au cours de la réunion de février du comité des personnes. Compte tenu de la nature dynamique de notre secteur et des défis auxquels nous faisons face chaque année, nous avons continué à faire évoluer notre carte de pointage de la société afin d'harmoniser efficacement le rendement de notre équipe avec les initiatives essentielles qui contribuent à notre réussite, tout en nous efforçant de faire en sorte que les paramètres de rendement sélectionnés tiennent compte des apports uniques de nos diverses unités d'affaires.

Pour notre carte de pointage de la société de 2025, nous avons renforcé nos engagements envers nos parties prenantes dans des secteurs d'activité clés en faisant ce qui suit :

- Équipondération de nos sections « Passion pour la croissance et la création de valeur » et « Culture qui accorde la priorité à nos clients et collectivités » à 50 pour cent chacune, ce qui réitère que le socio-capitalisme et l'excellence du service sont au cœur du rendement financier;
- Évolution de notre paramètre de mobilisation des employés au sein de notre indice Culture et marque, qui soutient notre socio-capitalisme, nos dons communautaires, notre gérance de l'environnement et notre mobilisation de l'équipe, pour mettre l'accent sur une question précise de L'heure juste qui stimule l'innovation et la prise de risques réfléchie;

- Remplacement du paramètre relatif aux « personnes couvertes en santé » par celui de « croissance des marchés émergents – santé », ce qui remplace l'accent mis sur le volume d'abonnés par l'accélération de l'expansion rentable des produits d'exploitation dans l'ensemble de nos gammes mondiales de produits visant la santé et les employeurs;
- Introduction du paramètre « Réduction des coûts de service » pour mesurer l'efficacité par foyer et client entreprise, ce qui lie directement la rigueur opérationnelle à nos résultats financiers;
- Peaufinage de nos paramètres relatifs à l'expérience client pour mesurer les paramètres « Résolution au premier contact » au moyen d'un taux de répétition sur sept jours et « Fiabilité du système » au moyen des minutes d'interruption ou de dégradation pour les utilisateurs, ce qui lie directement la réduction des irritants des clients à des économies.

Carte de pointage de 2025

Paramètres	Pondération	Objectifs de la société en 2025				Résultats de 2025	
		Seuil (0,5x)	Cible (1,0x)	Cible extrapolée (1,5x)	Cible extrapolée (2,0x)	Réels	Coefficient multiplicateur
Notre culture accorde la priorité à nos clients et collectivités (50 %)							
Culture et marque ¹	10 %	0,50	1,00	1,50	2,00	1,16	0,12
Les clients d'abord ²	40 %	0,50	1,00	1,50	2,00	0,81	0,32
La croissance et la création de valeur nous passionnent (50 %)							
Flux de trésorerie disponibles dégagés ³ (en millions de dollars)	40 %	1 663 \$	1 783 \$	1 903 \$	2 023 \$	1 663 \$	0,20
Croissance des marchés émergents – produits de TELUS Santé ⁴ (en millions de dollars)	10 %	2 073 \$	2 126 \$	2 180 \$	2 233 \$	2 052 \$	0,00
Coefficient multiplicateur⁵							0,64

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

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

3 Les flux de trésorerie disponibles sont une mesure non conforme aux PCGR qui n'a pas de signification normalisée prescrite par les normes comptables IFRS. Pour plus de précisions sur cette mesure non conforme aux PCGR, veuillez vous reporter à l'appendice B à la page 136.

4 Mesure la croissance des produits tirés de l'unité d'affaires Santé.

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

L'atteinte des objectifs de rendement cibles donne lieu à un coefficient multiplicateur de 1,00 de la carte de pointage de la société. En accordant une priorité indéfectible à nos clients et collectivités, et grâce à nos réseaux de calibre mondial, à notre technologie novatrice et à notre culture mondialement reconnue, notre équipe a obtenu de solides résultats à l'égard des paramètres de rendement financier et opérationnel, ce qui a permis d'atteindre un coefficient multiplicateur de 0,64 en 2025. Ce résultat est le reflet de notre engagement envers la fixation de cibles extrapolées ambitieuses qui vont au-delà des références habituelles du secteur et sont intentionnellement conçues pour stimuler un rendement exceptionnel.

Les paramètres sous-jacents compris dans un indice conçu à l'interne sont de nature opérationnelle et donc très sensibles du point de vue de la concurrence. La communication détaillée de ces paramètres nuirait à TELUS dans les secteurs extrêmement concurrentiels dans lesquels nous exerçons nos activités, ces paramètres comportant des renseignements relativement à nos plans financiers, opérationnels et de commercialisation actuels et futurs, lesquels seraient utiles pour nos concurrents. C'est pourquoi nous

nous prévalons d'une dispense offerte par la législation en valeurs mobilières applicable pour nous soustraire à l'obligation de communiquer ces paramètres, car leur communication nuirait gravement aux intérêts de la société. Il est important de noter que ces paramètres ne représentent environ que quatre pour cent de la rémunération directe totale en 2025 du chef de la direction et des autres MHDV. En outre, les cibles établies pour ces paramètres sont examinées par le comité des personnes pour garantir que des efforts considérables sont nécessaires pour les atteindre.

La présidente du comité des personnes analyse les résultats de la carte de pointage de la société avant la tenue des réunions trimestrielles du comité et procède à un rapprochement, par intégration proportionnelle, des mesures de la carte de pointage par rapport aux résultats financiers trimestriels. Tout ajustement proposé aux résultats de cette carte de pointage à des fins de versement est soumis à cet examen. En ce qui concerne l'approbation des ajustements à la carte de pointage, le comité des personnes a suivi une approche qui tenait compte d'une évaluation raisonnable du rendement en 2025 et qui était équilibrée et équitable.

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

Rendement personnel

Le rendement à l'égard des objectifs et paramètres est évalué par le comité des personnes et le conseil, au moyen de notre modèle DRGE, et s'inscrit dans les catégories « rendement en cours d'atteinte », « bon rendement » et « rendement extraordinaire », comme il est illustré ci-après :

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

Se reporter à la page 92 pour obtenir plus de précisions sur le processus que suit le comité des personnes pour obtenir les commentaires de chaque membre du conseil sur le rendement du chef de la direction.

Versements en 2025

En plus des résultats de la société, le comité des personnes et le conseil ont évalué comment la vision et les valeurs de leadership de Darren ont permis à l'organisation de faire ce qui suit :

- Faire progresser notre leadership en socio-capitalisme en inspirant la famille TELUS à faire plus de 1,5 million d'heures de bénévolat à l'échelle mondiale en 2025, soit plus que toute autre société dans le monde, ce qui marque notre neuvième année consécutive d'heures de bénévolat dépassant le million. Depuis 2000, TELUS a donné 1,85 milliard de dollars, dont 2,5 millions d'heures de bénévolat, à nos collectivités mondiales.
- Verser 2,4 millions de dollars par l'intermédiaire du programme de bourses d'études TELUS à plus de 600 étudiants postsecondaires engagés socialement et dans le besoin au niveau financier. Depuis 2023, la Fondation a remis plus de 6 millions de dollars en bourses d'études à 2 000 étudiants partout au Canada.
- Verser 150 millions de dollars en argent à 11 300 initiatives de bienfaisance depuis 2005 par l'intermédiaire de nos Comités d'investissement communautaire de TELUS partout dans le monde et de la Fondation TELUS pour un futur meilleur, aidant ainsi plus de deux millions de jeunes dans le besoin chaque année.
- Apporter de l'aide à plus de 1,59 million de personnes au moyen des programmes Connectés pour l'avenir TELUS et TELUS Averti depuis leur création.
- Tirer efficacement la totalité de l'électricité nécessaire aux activités mondiales de sources renouvelables ou à faibles émissions en date du 31 décembre 2025, ce qui est le reflet de notre engagement envers une transition vers un modèle d'exploitation à faibles émissions de carbone.
- Planter plus de 6,8 millions d'arbres, pour un total de 26 millions, par l'intermédiaire de Solutions environnementales de TELUS, une branche de TELUS qui s'associe à des organisations qui partagent les mêmes idées pour offrir une vaste gamme de solutions climatiques conçues pour avoir des retombées sociales et environnementales positives partout dans le monde.
- Dépasser un total cumulatif de 15 millions d'appareils détournés des sites d'enfouissement dans un effort pour accélérer l'économie circulaire.
- Lancer notre premier rapport sur les émissions évitées, lequel présente comment les produits et services de TELUS permettent aux clients et aux Canadiens d'éviter certaines émissions.

- Poursuivre la construction de notre réseau à large bande pour connecter plus de 3,7 millions de foyers et d'entreprises en Colombie-Britannique, en Alberta et dans l'est du Québec à la fibre optique, et offrir une couverture à plus de 90 pour cent de la population canadienne (33,3 millions) grâce à notre réseau 5G.
- Au cours des 25 dernières années, la valeur d'entreprise de TELUS a augmenté de 407 pour cent et est passée de 10,5 milliards de dollars à environ 53 milliards de dollars, comparativement à une hausse estimative de 77 pour cent pour AT&T (États-Unis), et à une baisse de 23 pour cent pour BCE et de 36 pour cent pour Telstra (Australie).
- Au cours de la même période, le BAIIA ajusté a augmenté de 206 pour cent pour s'établir à 7,4 milliards de dollars, comparativement à une hausse estimative de 97 pour cent pour BCE, de 130 pour cent pour AT&T, de 12 pour cent pour Telefonica et de 4 pour cent pour Telstra.

	Croissance des produits	Croissance du BAIIA	Croissance du revenu net	Connexions clients	Valeur d'entreprise
TELUS	242 %	206 %	107 %	383 %	407 %
BCE	72 %	97 %	19 %	s.o.	(42) %
AT&T	154 %	130 %	256 %	s.o.	77 %
Telefonica	53 %	12 %	(339) %	s.o.	(41) %
Telstra	27 %	4 %	(38) %	s.o.	(36) %
Orange	48 %	30 %	(81) %	s.o.	(47) %
Elisa	96 %	205 %	184 %	s.o.	248 %
BT Group	6 %	30 %	(32) %	s.o.	(39) %
KPN	(28) %	(1) %	3 %	s.o.	(53) %
Singtel	196 %	54 %	65 %	s.o.	84 %

Source : Fiches d'information; rapports de société. Abréviations utilisées dans le tableau ci-dessus : s.o. – sans objet.
Note : Les produits, le BAIIA et le revenu net de 1999 de TELUS sont sur 12 mois à compter du 30 juin 2000.

- La valeur de la marque de TELUS a augmenté et est passée de moins de 0,5 milliard de dollars à 12,1 milliards de dollars, une hausse par rapport aux 11,7 milliards de dollars en 2024, ce qui la classe comme la marque de télécommunications ayant le plus de valeur au Canada et la huitième marque ayant le plus de valeur au Canada dans l'ensemble.
- Obtenir des résultats opérationnels et financiers qui font de nous des chefs de file du secteur et parmi nos concurrents à l'échelle mondiale, notamment les suivants :
 - Croissance de premier plan dans le secteur du nombre de clients, avec 1 081 000 nouveaux ajouts nets aux services mobiles et fixes en 2025, soit notre quatrième année d'affilée avec des ajouts supérieurs à un million, ce qui est le reflet de notre exécution opérationnelle constamment efficace, de nos offres de produits groupés sans égales au sein des services mobiles et résidentiels, et de l'excellence de notre service à la clientèle sur nos réseaux de calibre mondial.
 - Obtention d'un taux de désabonnement des services postpayés de téléphone mobile inégalé dans le secteur de 0,97 pour cent en 2025, soit la 12^e année consécutive sous la barre des un pour cent, ce qui est meilleur que le 1,22 pour cent de BCE et le 1,11 pour cent de Rogers.
 - Progression de notre position de chef de file dans le secteur des soins de santé, avec 161 millions de personnes qui bénéficient de nos programmes de santé.
 - Croissance annuelle inégalée du BAIIA de TTech de 3,1 pour cent, atteignant en totalité notre cible annuelle, ce qui prouve nos antécédents inégalés d'excellence dans l'exécution, lesquels sont appuyés par les programmes d'efficacité et d'efficacité mis en place pour répondre aux pressions macroéconomiques, réglementaires et concurrentielles dans l'ensemble du secteur.
 - Stabilité des entrées liées aux activités d'exploitation à environ 4,9 milliards de dollars et production d'une croissance inégalée des flux de trésorerie disponibles de 11 pour cent, ce qui dépasse notre cible annuelle, pour atteindre un sommet record de 2,2 milliards de dollars avec un fort élan qui se poursuit en 2026, une croissance des flux de trésorerie disponibles inégalée de 10 pour cent étant prévue (conforme à notre taux de croissance annuelle composée pluriannuelle de 10 pour cent ou plus jusqu'en 2028).
- Maintien d'une intensité du capital inégalée dans le secteur à un plancher record de 12 pour cent (conforme à 2024), ce qui est le reflet d'activités de modération et d'un profil de dépenses d'investissement le plus faible de l'industrie ainsi que des perspectives de croissance des produits de premier plan pour 2026.
- Consolidation de notre situation financière au moyen d'un désendettement rigoureux avec un ratio dette nette/BAIIA de 3,4x à la fin de 2025 (plus tôt que prévu) et un ratio dette nette/BAIIA cible d'environ 3,3x ou moins d'ici la fin de 2026 et de 3x ou mieux d'ici la fin de 2027.
- Maintenir le bilan de TELUS dans l'atteinte d'un rendement pour les actionnaires de premier ordre à l'échelle mondiale; de 2000 au T3 de 2025, le RTA de TELUS de 661 pour cent a surpassé celui de BCE de 343 points de pourcentage, d'AT&T de 453 points de pourcentage, de Verizon de 483 points de pourcentage et de l'indice Télécommunications MSCI de 601 points de pourcentage.
- Depuis 2004, TELUS a versé environ 30 milliards de dollars à ses actionnaires, y compris aux membres de l'équipe TELUS qui, collectivement, représentent notre quatrième groupe d'actionnaires en importance parmi les fonds à gestion active. Cela comprend environ 25 milliards de dollars sous forme de dividendes et 5,3 milliards de dollars en rachat d'actions, ce qui représente environ 19 \$ par action.

Ces réalisations auront une incidence sur le rendement de la société en 2026 et par la suite.

La prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD de Darren ont chacune été calculées en fonction du rendement de la société par rapport aux cibles et du leadership très efficace de Darren. L'utilisation de la formule décrite à la page 90 a entraîné l'attribution à Darren d'une prime de rendement annuelle de 1 052 800 \$ (75 pour cent de la cible) et d'une attribution d'UARHD d'une valeur de 910 439 \$ (65 pour cent de la cible), en tenant compte de la baisse du cours des actions de TELUS entre le début et la fin de l'année; cette prime et cette attribution correspondent à 66 pour cent et à 57 pour cent de son salaire de base annuel, respectivement. Dans chaque cas, l'attribution cible était fixée à 87,5 pour cent.

	Coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société (pondération de 80 %) (en %)	Coefficient multiplicateur personnel (pondération de 20 %) (en %)	Prime attribuée sous forme de pourcentage du salaire de base en fin d'exercice	Attribution d'UARHD (versée en espèces) sous forme de pourcentage du salaire de base en fin d'exercice
Chef de la direction – rendement cible	100	100	87,5	87,5
Chef de la direction – résultats de rendement réels en 2025	64	120 ¹	66	57

¹ Compte tenu de notre culture de responsabilité partagée, nous avons fixé le coefficient multiplicateur de rendement personnel pour tous les membres de l'équipe, y compris Darren, pour équilibrer l'harmonisation entre les résultats de la carte de pointage globale de la société et le résultat exceptionnel de la haute direction.

Compte tenu de l'actionariat considérable de Darren, le comité des personnes a recommandé au conseil de verser la valeur de ses UARHD en espèces plutôt que sous forme d'UARHD. Le conseil, à la lumière de cette recommandation, a attribué à Darren un paiement en espèces total (composé de sa prime de rendement annuelle et d'espèces au lieu d'UARHD) de 1 963 239 \$ (70 pour cent de la cible).

Darren a été chef de la direction pendant 26 ans et a toujours fait preuve d'un leadership extraordinaire. Le conseil a déterminé que sa valeur de rétention est dans la catégorie la plus élevée pour le chef de la direction, reconnaissant son rôle crucial dans l'orientation de notre stratégie de planification de la relève et la garantie d'une transition en douceur pour son successeur, Victor. Il est à noter que le salaire de base de Darren est resté le même pendant neuf ans, soit de 2012 à 2021. La confiance de Darren envers notre santé financière et notre stratégie à long terme est d'ailleurs mise en évidence par le fait qu'il a choisi de recevoir la totalité de son salaire de base sous forme d'actions de TELUS de 2010 à 2015, pratique qu'il a remis en place en 2024 et qui se poursuivra en 2026 et en 2027.

En ce qui concerne l'attribution d'UAI de février 2025, le comité des personnes a priorisé le maintien en poste de Darren pour guider notre portefeuille de croissance pendant que nous poursuivions notre processus de relève du chef de la direction. Tenant compte de son entière admissibilité à la retraite, et donc à l'acquisition de ses actions, ainsi que de son leadership et de son apport à long terme exceptionnels au succès de TELUS, le conseil lui a attribué des ILT d'une valeur de 15 000 000 \$. Cette attribution était composée à 50 pour cent d'UAI acquises en fonction du temps et à 50 pour cent d'UAI conditionnelles au rendement, sous réserve des critères liés au rendement présentés aux pages 93 à 95.

Le comité des personnes a comparé la rémunération totale de Darren avec celle du MHDV qui vient au deuxième rang des rémunérations les plus élevées et a déterminé que le ratio était raisonnable et concordait avec notre stratégie de relève. Le leadership exemplaire de Darren à titre de chef de la direction a permis d'avoir suffisamment de temps pour aider les candidats internes à perfectionner leurs compétences nécessaires en haute direction et en leadership.

Rémunération conditionnelle – Doug French, Navin Arora, Zainul Mawji et Sandy McIntosh

Rendement de l'unité d'affaires et rendement personnel

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

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

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

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

Nom	Unité d'affaires	Rendement de l'unité d'affaires				Rendement personnel
		Notre culture accorde la priorité à nos clients et collectivités		La croissance et la création de valeur nous passionnent		
		Pond.	Paramètre clé	Pond.	Paramètres clés	
Doug French	Affaires corporatives et finances	15 %	<ul style="list-style-type: none"> Mobilisation et vocation sociale 	85 %	<ul style="list-style-type: none"> Indice de facilitation de partenariats¹ Indice des services d'approvisionnement¹ Flux de trésorerie simples Efficacité de l'intégration après acquisition Flux de trésorerie disponibles de TELUS BAIIA 	
Navin Arora	Solutions d'affaires	60 %	<ul style="list-style-type: none"> Mobilisation et vocation sociale Ajouts bruts aux services filaires et mobiles Désabonnement des services mobiles Réduction des coûts de service 	40 %	<ul style="list-style-type: none"> Croissance de la valeur totale des contrats gagnés en ventes croisées interentreprises BAIIA 	Évaluation par le chef de la direction et le comité des personnes des objectifs, des valeurs et d'autres considérations stratégiques
	Agriculture & Biens de consommation	40 %	<ul style="list-style-type: none"> Mobilisation et vocation sociale Croissance de la valeur totale des contrats Fidélisation nette de clients en dollars 	60 %	<ul style="list-style-type: none"> Produits BAIIA Efficacité de l'intégration après acquisition 	
	Santé	40 %	<ul style="list-style-type: none"> Mobilisation et vocation sociale Valeur annuelle des contrats gagnés Valeur annuelle des contrats perdus 	60 %	<ul style="list-style-type: none"> BAIIA Produits Efficacité de l'intégration après acquisition 	
Zainul Mawji	Solutions consommateurs	10 %	<ul style="list-style-type: none"> Mobilisation et vocation sociale 	90 %	<ul style="list-style-type: none"> Nombre brut de mises en service Fidélisation de la clientèle Réduction des coûts de service BAIIA 	
Sandy McIntosh	Personnes et culture	60 %	<ul style="list-style-type: none"> Mobilisation et vocation sociale Indice de facilitation de partenariats¹ Score de satisfaction de la clientèle copiloté par l'unité Personnes et culture Impact des initiatives en matière de mieux-être et engagement envers celles-ci 	40 %	<ul style="list-style-type: none"> BAIIA Efficacité de l'intégration après acquisition 	

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

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

Versements en 2025

La prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD de chaque membre de la haute direction ont été calculées selon la formule décrite à la page 90. Se fondant sur le rendement de la société, selon les résultats de la carte de pointage de la société, ainsi que sur le rendement personnel réel de chaque membre de la haute direction, le comité des personnes a approuvé les primes de rendement annuelles et les attributions d'UARHD indiquées ci-après. La prime de rendement annuelle et l'attribution d'UARHD moyennes pour l'EHD se sont élevées à 34 pour cent et à 29 pour cent de leurs salaires de base respectifs, dans chaque cas comparativement à une attribution cible de 50 pour cent, ce qui se traduit par des attributions correspondant à 68 pour cent et à 59 pour cent de la cible.

	Doug French VPD et chef des services financiers	Navin Arora VPD et président, TELUS Solutions d'affaires, TELUS Santé, TELUS Agriculture & Biens de consommation, et TELUS Solutions partenaires	Zainul Mawji VPD et présidente, Solutions consommateurs	Sandy McIntosh VPD, Personnes et culture, et chef des RH
Rendement de la société (pondération)	70 %	70 %	70 %	70 %
Coefficient multiplicateur du rendement de la société	64 %	64 %	64 %	64 %
Rendement personnel/de l'unité d'affaires (pondération)	30 %	30 %	30 %	30 %
Coefficient multiplicateur du rendement personnel/de l'unité d'affaires	80 %	75 %	75 %	80 %
Prime de rendement	292 400 \$	269 200 \$	269 200 \$	223 600 \$
en pourcentage du salaire de base (cible)	50	50	50	50
en pourcentage du salaire de base (réel)	34	34	34	34
Attribution d'UARHD	252 862 \$	232 799 \$	232 799 \$	193 365 \$
en pourcentage du salaire de base (cible)	50	50	50	50
en pourcentage du salaire de base (réel)	30	29	29	30
Résultat du sommaire des talents (positionnement de la RDT ¹)	3 ^e quartile	3 ^e quartile	3 ^e quartile	3 ^e quartile
Incentifs à long terme ²	3 400 000 \$	4 000 000 \$	4 000 000 \$	2 400 000 \$
Pourcentage de la RDT ¹ par rapport aux indices conçus à l'interne de la carte de pointage de la société ³	4 %	3,3 %	3,3 %	4,2 %

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

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

3 Les indices conçus à l'interne reflètent environ 50 pour cent de la carte de pointage de la société pour 2025.

Le coefficient multiplicateur du rendement des unités d'affaires et du rendement personnel pour chaque membre de l'EHD a été fixé dans le but d'assurer une harmonisation avec les résultats de la carte de pointage de la société globale.

Graphique du rendement et rémunération des MHDV

Le graphique suivant compare le rendement du cours de l'action de TELUS sur une période de cinq ans se terminant le 31 décembre 2025 au rendement du marché boursier canadien (indice composé S&P/TSX) et à celui de BCE Inc., un important concurrent de notre groupe de référence, ainsi que la rémunération totale réalisée/réalisable de notre chef de la direction et de nos membres de la haute direction visés (MHDV) pour les cinq dernières années se terminant en 2025.

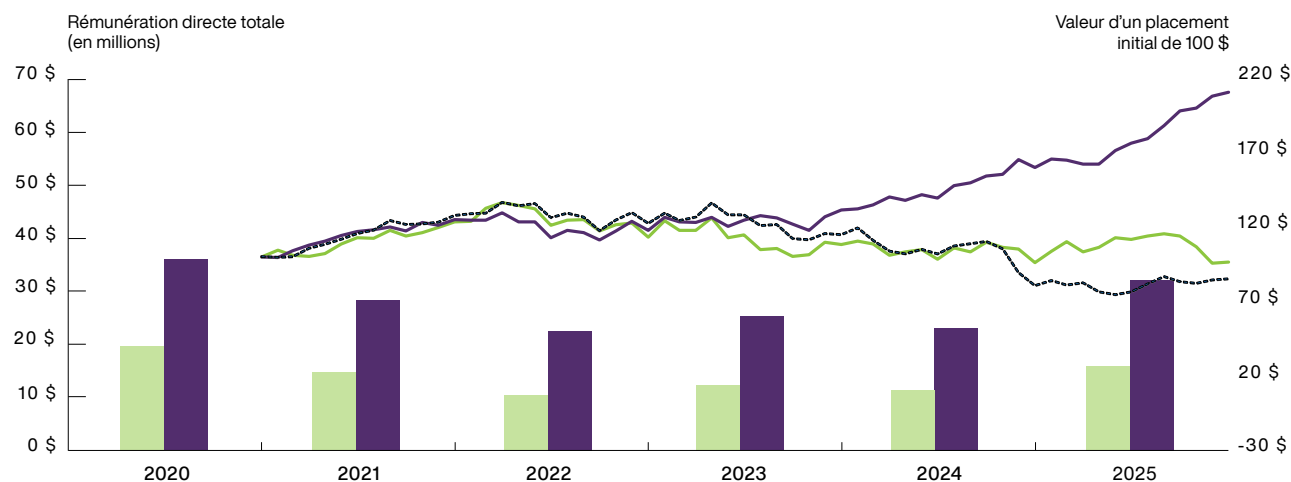
À des fins de comparaison, nous avons posé les hypothèses suivantes :

- Un placement initial de 100 \$ dans les actions de TELUS et les indices boursiers le 31 décembre 2020, les dividendes étant réinvestis au cours de la période
- La rémunération du chef de la direction et des MHDV de TELUS est composée du salaire de base réel payé, des primes de rendement réelles payées, de la valeur réelle des UARHD payées en espèces, et de la valeur réalisée/réalisable des UAI attribuées pendant l'année.

De 2000 à 2022, le rendement total pour l'actionnaire (RTA) de 833 % de TELUS a surpassé respectivement celui de la TSX et de l'indice Télécommunications MSCI de 477 et de 822 points de pourcentage. De 2021 à 2025, le RTA de TELUS a été de -3,5 %, alors que celui de la TSX a été de 111 %.

Depuis 2023, le rendement de TELUS a subi les contrecoups d'une série d'événements externes, comme une intervention réglementaire accrue, une augmentation des interventions sur les prix concurrentiels et l'intensification des promotions des services mobiles et filaires, ainsi que la vente à découvert manipulatrice de TELUS par des fonds spéculatifs établis aux États-Unis au second semestre de 2025, le tout accentué par une vente à perte à des fins fiscales en fin d'exercice.

TELUS a obtenu un solide résultat concurrentiel, devançant BCE de 12 points de pourcentage. Ces résultats nous positionnent nettement dans le premier tiers de notre groupe de référence direct et prouvent notre vigueur continue sur le marché.



	2020	2021	2022	2023	2024	2025
— Actions de TELUS	100 \$	124 \$	113 \$	108 \$	96 \$	96 \$
— Indice composé S&P/TSX	100 \$	125 \$	118 \$	132 \$	160 \$	211 \$
— BCE	100 \$	128 \$	122 \$	115 \$	81 \$	85 \$
■ Rémunération réalisée/réalisable du chef de la direction	19 458 959 \$	14 494 750 \$	10 263 760 \$	12 077 977 \$	11 187 684 \$	15 674 220 \$
■ Rémunération réalisée/réalisable des MHDV ¹	35 860 247 \$	28 120 222 \$	22 502 803 \$	25 054 332 \$	22 993 206 \$	31 875 950 \$

1 Comprend le chef de la direction, le chef des services financiers et les trois MHDV les mieux rémunérés, tels qu'ils sont communiqués dans la circulaire d'information de chaque année. La rémunération réalisée/réalisable est composée du salaire de base réel payé (qui tient compte, pour le chef de la direction, de la valeur des actions reçues à la place d'un salaire, étant donné que Darren a choisi de recevoir son salaire sous forme d'actions depuis août 2024), des primes de rendement réelles payées, de la valeur réelle des UARHD payées en espèces, de la valeur réalisée des UAI versée pendant l'année et de la valeur réalisable des UAI attribuées pendant l'année, mais qui ne sont pas acquises. Pour 2020 à 2022, la valeur réalisée des UAI tient compte des coefficients multiplicateurs du rendement et de la valeur à l'acquisition réels (c'est-à-dire la valeur réelle des UAI qui a été versée); de 2024 à 2025, la valeur réalisable des UAI tient compte des coefficients multiplicateurs du rendement intermédiaires et du cours de l'action de TELUS au 31 décembre 2025, étant donné que les UAI n'ont pas encore été acquises.

Ce qui précède illustre la valeur de la rémunération réalisée ou réalisable. La rémunération de notre chef de la direction dépend en grande partie du rendement, puisque 50 pour cent des attributions annuelles d'unités d'actions incessibles (UAI) sont assujetties à des conditions de rendement rigoureuses liées au rendement total pour l'actionnaire (RTA) et à des paramètres opérationnels. Comme il est indiqué ci-dessus, la valeur réelle de la rémunération s'harmonise de façon directe avec le RTA de TELUS, ce qui contribue à la création par TELUS de liens solides entre la rémunération et le rendement.

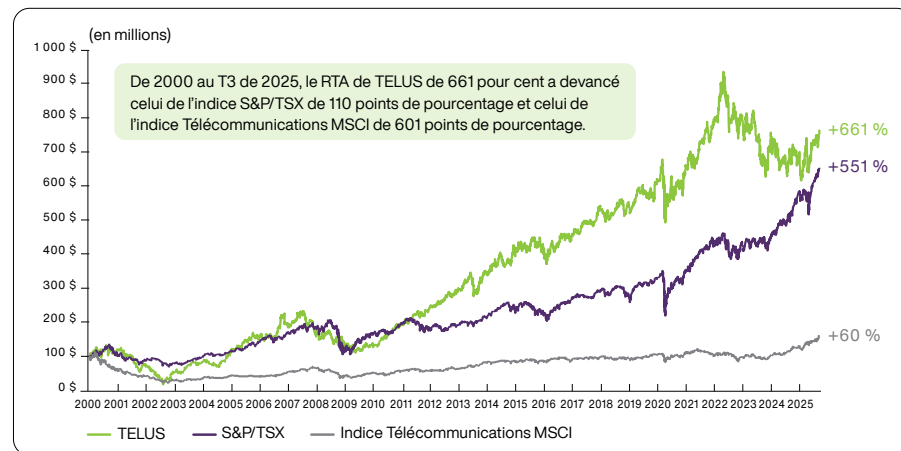
RTA de TELUS et rémunération passée du chef de la direction

Notre rendement total pour l'actionnaire (RTA, plus-value du cours des actions plus les dividendes réinvestis) a été solide en comparaison à celui de nos proches concurrents et du marché général pour plusieurs périodes à long terme.

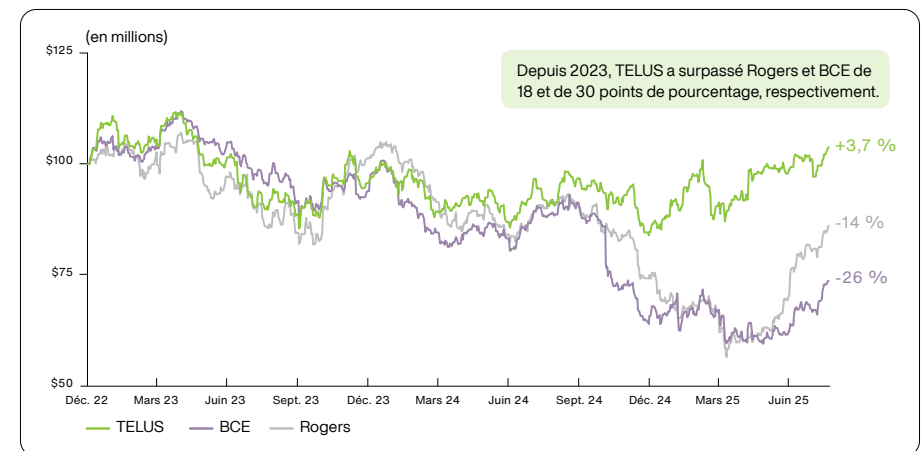
Pour déterminer la rémunération de Darren en 2025, le comité des personnes a tenu compte du fait qu'il a maintenu une importante valeur pour l'actionnaire en obtenant un rendement total de 661 pour cent depuis 2000 (jusqu'au T3 de 2025), ce qui devance BCE de 343 points de pourcentage, AT&T, de 453 points de pourcentage, Verizon, de 483 points de pourcentage et l'indice mondial services de télécommunications MSCI, de 601 points de pourcentage.

Une pression sans précédent s'est exercée sur le cours des actions de TELUS au second semestre de 2025, causée par un effort conjugué de ventes à découvert par des fonds spéculatifs américains. Cette activité et la réaction du cours des actions en résultant n'étaient pas le reflet des données fondamentales de nos activités et de nos occasions de croissance significatives. En effet, nos principaux analystes et investisseurs ont témoigné de leur soutien continu envers TELUS et ils sont confiants que notre équipe parviendra à se frayer un chemin et à faire ce qu'il faut pendant que s'exerce cette pression temporaire sur le cours des actions avec le cran et la résilience de l'excellence dans l'exécution si caractéristiques de TELUS. Par conséquent, nos graphiques de rendement total pour l'actionnaire précèdent cette campagne de ventes à découvert.

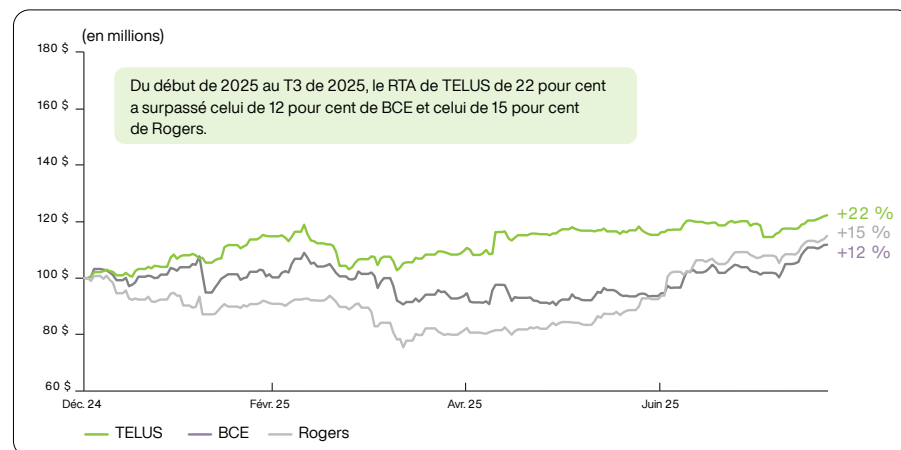
RTA de TELUS par rapport à l'indice composé S&P/TSX et à l'indice Télécommunications MSCI



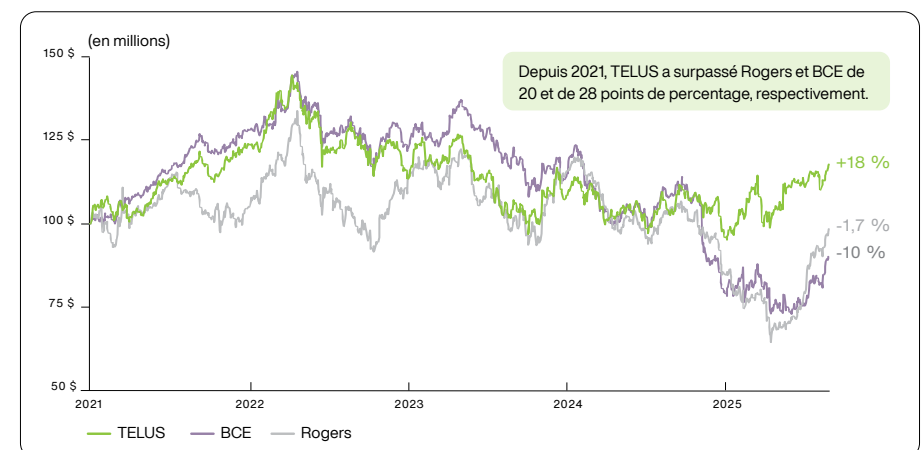
RTA de TELUS par rapport au rendement des concurrents canadiens (depuis 2023)



RTA de TELUS par rapport au rendement des concurrents canadiens (depuis 2025)

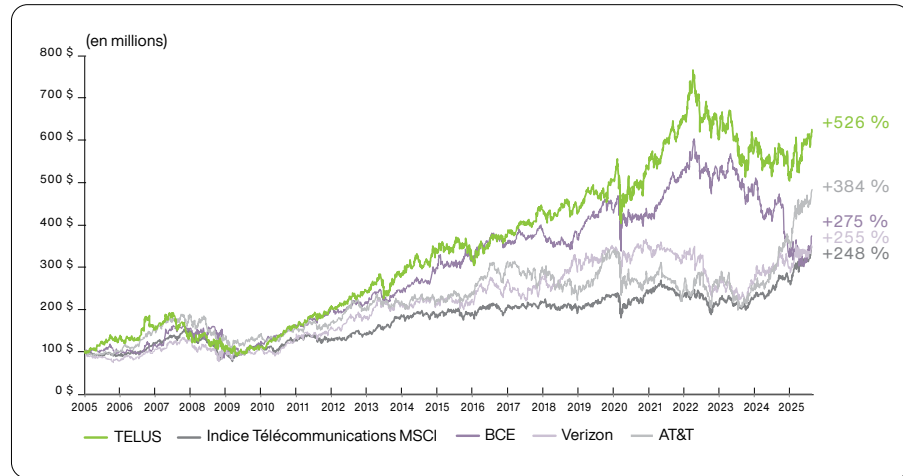


RTA de TELUS par rapport au rendement des concurrents canadiens (depuis 2021)



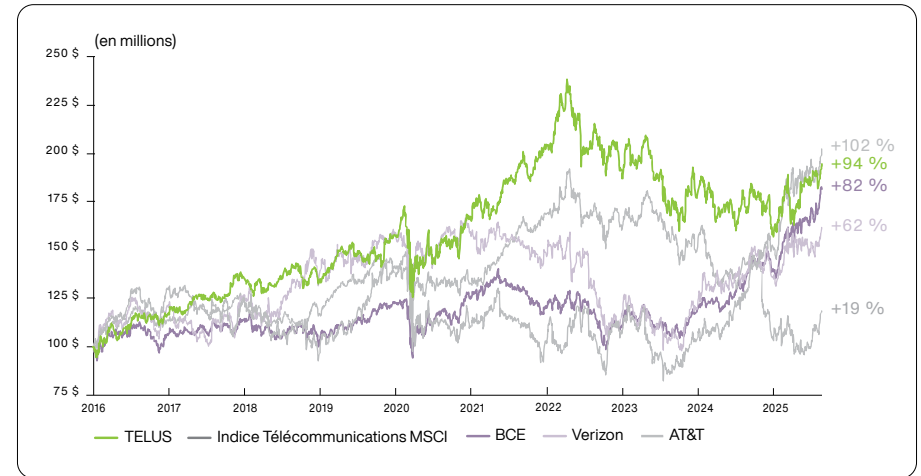
TELUS c. ses homologues nord-américains concurrents et l'indice MSCI sur plus de 20 ans

Sur plus de 20 ans, TELUS a surpassé BCE de 251 points de pourcentage et l'indice MSCI de 278 points de pourcentage.



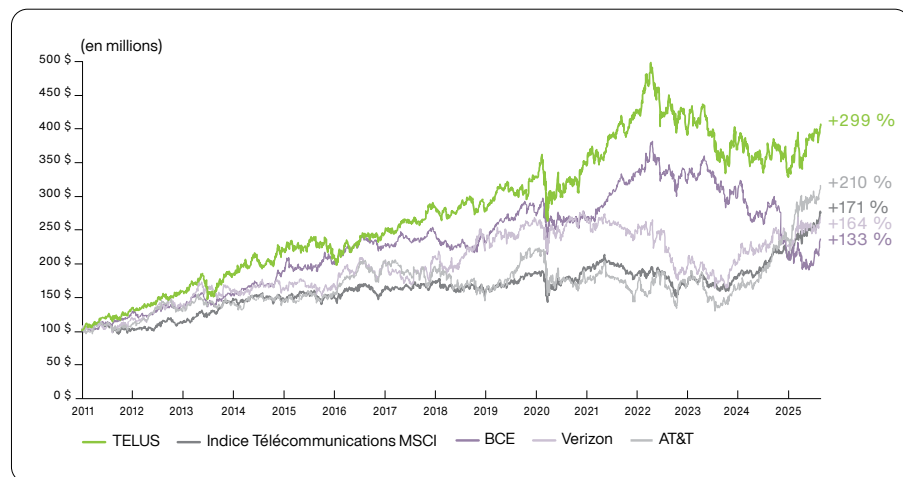
TELUS c. ses homologues nord-américains concurrents et l'indice MSCI sur plus de 10 ans

Sur plus de 10 ans, TELUS a surpassé BCE de 75 points de pourcentage.



TELUS c. ses homologues nord-américains concurrents et l'indice MSCI sur plus de 15 ans

Sur plus de 15 ans, TELUS a surpassé BCE de 166 points de pourcentage et l'indice MSCI de 128 points de pourcentage. Le RTA de TELUS demeure le plus élevé parmi les sociétés comparables.



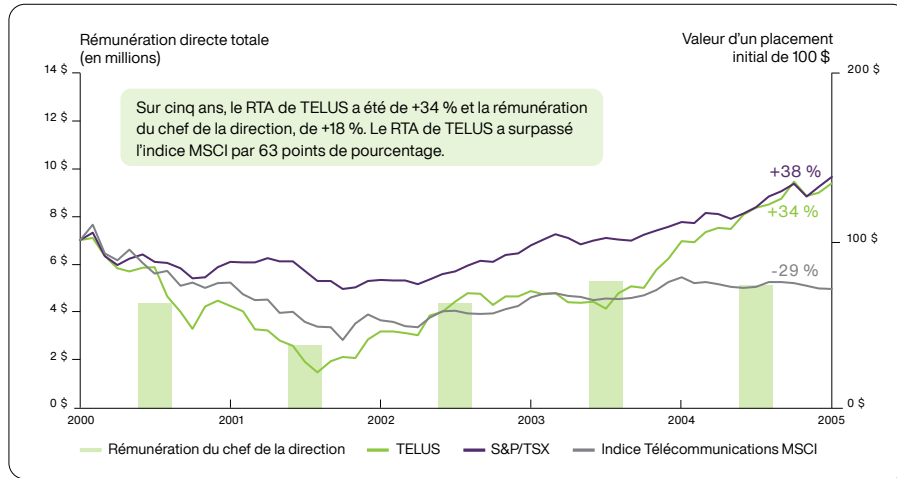
De 2019 au T3 de 2025 (et pour chaque année subséquente jusqu'au T3 de 2025), TELUS a constamment eu de meilleurs résultats que BCE et Rogers, offrant un RTA de premier ordre dans le secteur au cours de ces multiples périodes de déclaration.

Rendement total pour l'actionnaire - rang	TELUS	BCE	Rogers
2019 (31 déc. 2018 au 21 août 2025)	#1	#2	#3
2020 (31 déc. 2019 au 21 août 2025)	#1	#3	#2
2021 (31 déc. 2020 au 21 août 2025)	#1	#3	#2
2022 (31 déc. 2021 au 21 août 2025)	#1	#3	#2
2023 (31 déc. 2022 au 21 août 2025)	#1	#3	#2
2024 (31 déc. 2023 au 21 août 2025)	#1	#3	#2
2025 (31 déc. 2024 au 21 août 2025)	#1	#3	#2

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

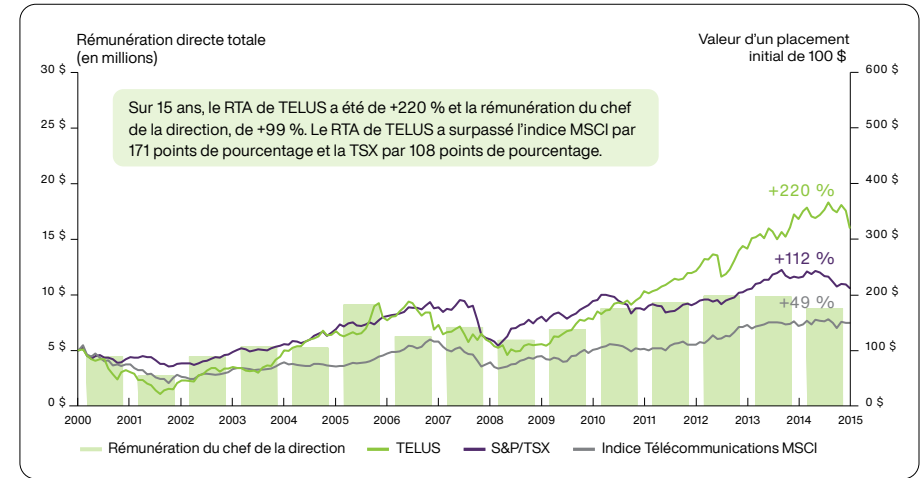
Rendement sur cinq ans

(du 31 décembre 2000 au 31 décembre 2005)



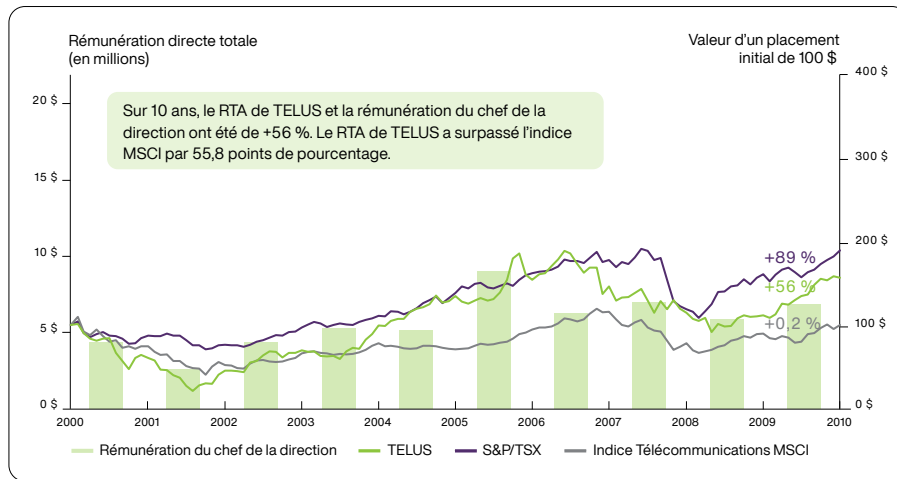
Rendement sur quinze ans

(du 31 décembre 2000 au 31 décembre 2015)



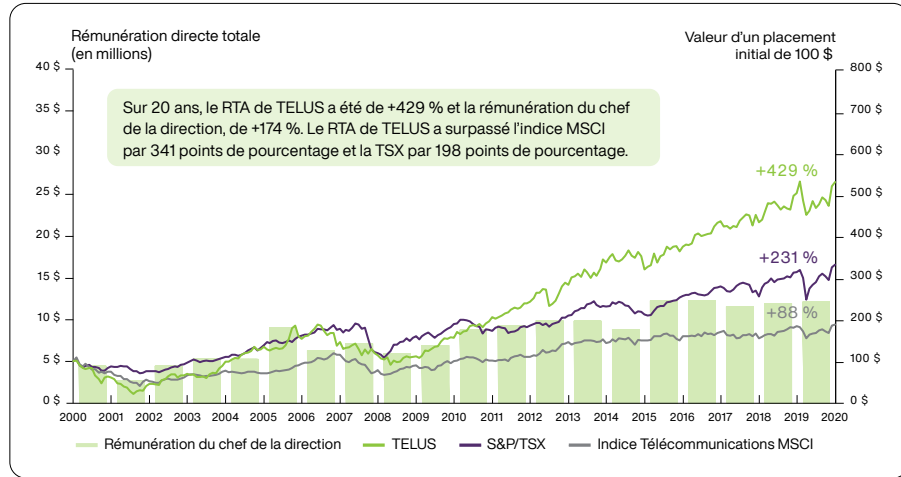
Rendement sur dix ans

(du 31 décembre 2000 au 31 décembre 2010)



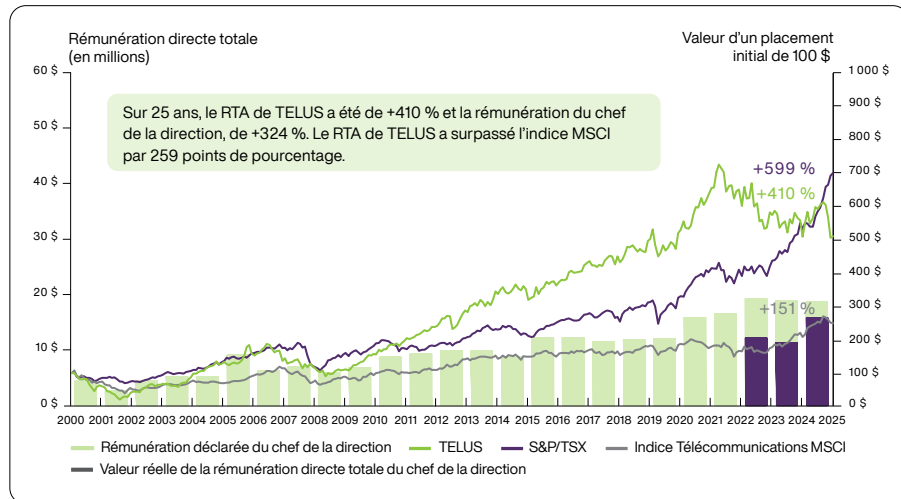
Rendement sur vingt ans

(du 31 décembre 2000 au 31 décembre 2020)



Rendement sur vingt-cinq ans

(du 31 décembre 2000 au 31 décembre 2025)



Depuis 2000, TELUS a obtenu un rendement supérieur en moyenne de 228 points de pourcentage par rapport à une référence occupant le deuxième rang parmi les meilleures entreprises de télécommunications de chaque pays compris dans l'indice Télécommunications MSCI :

	Rang mondial de TELUS parmi l'ensemble des entreprises de télécommunications titulaires	Avance dans les points de pourcentage par rapport à la référence occupant le 2 ^e rang
2000 à 2004	#1	+15
2000 à 2005	#1	+56
2000 à 2006	#1	+60
2000 à 2007	#1	+10
2000 à 2008	#1	+30
2000 à 2009	#3	-
2000 à 2010	#1	+18
2000 à 2011	#1	+33
2000 à 2012	#1	+64
2000 à 2013	#1	+83
2000 à 2014	#1	+43
2000 à 2015	#2	-
2000 à 2016	#1	+1
2000 à 2017	#1	+97
2000 à 2018	#1	+118
2000 à 2019	#1	+132
2000 à 2020	#1	+170
2000 à 2021	#1	+169
2000 à 2022	#1	+101
2000 à 2023	#1	+22
2000 à 2024	#1	+191
2000 à 2025	#1	+228

Politique de récupération

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

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

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

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

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

Le 3 août 2023, TELUS a révisé la politique de récupération afin d'y inclure un addenda qui respecte les exigences de la loi des États-Unis intitulée *Securities Exchange Act of 1934* et les normes d'inscription du New York Stock Exchange (NYSE). Tant qu'elle a des titres inscrits à la cote du NYSE, et sous réserve d'exceptions limitées, TELUS récupérera la rémunération incitative reçue par erreur par certains membres de la haute direction actuels ou anciens depuis le 2 octobre 2023, et ce, pendant les trois exercices terminés immédiatement avant l'année au cours de laquelle TELUS est tenue de préparer un retraitement comptable en raison d'une non-conformité importante à l'égard des obligations d'information financière prévues par les lois sur les valeurs mobilières. La récupération du montant excédentaire à ce qui aurait dû être payé d'après les résultats retraités est obligatoire, peu importe qu'une inconduite ait ou non contribué au retraitement comptable. Les obligations de TELUS prévues dans cet addenda s'appliquent en sus des autres dispositions de la politique de récupération mentionnées ci-dessus, mais les montants récupérables dans le cadre d'un volet de la politique de récupération ne peuvent faire l'objet d'une récupération en double dans le cadre d'un autre volet.

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

Exigence concernant l'actionnariat

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

Nos membres de la haute direction doivent détenir en propriété véritable, directement ou indirectement, une valeur équivalente en dollars sous forme d'actions de TELUS, selon les cibles qui

correspondent à leur poste. Il s'agit d'une exigence plus rigoureuse que la pratique habituelle du marché, étant donné que nous n'incluons pas la valeur des options, des UAI ni des unités d'actions liées au rendement de la haute direction (UARHD) en cours lorsqu'il s'agit d'établir si l'exigence concernant l'actionnariat a été respectée. De notre avis, un membre de la haute direction qui achète des actions au moyen de ses propres fonds démontre de façon manifeste son engagement envers TELUS et notre succès futur.

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

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

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

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

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

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

En contrepartie de leur participation volontaire, les directeurs principaux sont admissibles aux attributions annuelles d'incitatifs à moyen terme sous forme d'unités d'actions liées au rendement de la direction (UARD). Les attributions d'UARD sont fondées sur les montants cibles annuels fixés par le chef de la direction pour chaque niveau de poste. En 2025, ces cibles annuelles se sont échelonnées entre 10 000 \$, dans le cas de directeurs, et 50 000 \$, dans le cas de premiers vice-présidents. Les attributions réelles sont ajustées à la hausse ou à la baisse par rapport à leur cible en fonction des coefficients multiplicateurs du rendement de la société, du rendement des unités d'affaires et du rendement personnel pour l'année de rendement, de la même manière que les primes de rendement annuelles sont ajustées. Ainsi, les attributions d'UARD réelles peuvent s'échelonner entre zéro (dans le cas d'un rendement inférieur à la norme) et 200 pour cent de la cible (dans le cas d'un rendement exceptionnel), avec une moyenne d'environ 100 pour cent.

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

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

Le tableau suivant dresse la liste du nombre et de la valeur des actions et du total des avoirs en capitaux propres (actions, UARHD et UAI, mais exception faite des options) que détenait chacun des MHDV au 31 décembre 2025. Il présente aussi un résumé du total des avoirs en actions de chacun par rapport à son salaire de base en fin d'exercice annualisé relativement aux exigences concernant l'actionnariat.

Nom	Salaire de base à la fin de 2025	Total des actions	Valeur des actions ¹	Valeur des avoirs en actions en tant que multiple du salaire de base ²	Total des UARHD/UAI	Valeur des UARHD/UAI ¹	Total des capitaux propres (actions/UARHD/UAI)	Valeur du total des capitaux propres ¹	Valeur du total des capitaux propres en tant que multiple du salaire de base
Darren Entwistle	1 600 000 \$	1 134 003	20 514 114 \$	12,8x	1 443 823	26 118 758 \$	2 577 826	46 632 872 \$	29,1x
Doug French	850 000 \$	145 402	2 630 322 \$	3,1x	345 338	6 247 164 \$	490 740	8 877 487 \$	10,4x
Navin Arora	800 000 \$	234 406	4 240 405 \$	5,3x	385 623	6 975 920 \$	620 029	11 216 325 \$	14,0x
Zainul Mawji	800 000 \$	276 989	5 010 731 \$	6,3x	397 805	7 196 292 \$	674 794	12 207 023 \$	15,3x
Sandy McIntosh	650 000 \$	180 425	3 263 888 \$	5,0x	241 470	4 368 192 \$	421 895	7 632 081 \$	11,7x

1 Le 31 décembre 2025, le cours de clôture des actions de TELUS à la TSX s'élevait à 18,09 \$.

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


Tous les MHDV ont satisfait à l'exigence concernant l'actionnariat en 2025.

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

Conclusion

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

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



Mary Jo Haddad (présidente)



Raymond Chan



Hazel Claxton



Lisa de Wilde



Christine Magee



David Mowat



Marc Parent

Survol de la rémunération de la haute direction

Tableau récapitulatif de la rémunération

(\$)	Exercice	Salaire	Attributions fondées sur des actions ^{1,2,3}	Attributions fondées sur des options	Rémunération aux termes d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres		Valeur du régime de retraite	Autre rémunération ^{4,5}	Rémunération totale
					Plans incitatifs annuels	Plans incitatifs à long terme			
Darren Entwistle Président et chef de la direction	2025	1 600 000 ⁶	15 910 439 ⁷	–	1 052 800	–	934 000	149 307	19 646 546
	2024	1 600 000 ⁶	16 003 897 ⁷	–	1 187 200	–	1 683 000	142 211	20 616 308
	2023	1 600 000	16 181 066 ⁷	–	1 321 600	–	1 809 000	152 623	21 064 289
Doug French Vice-président à la direction (VPD) et chef des services financiers	2025	850 000	3 652 862	–	292 400	–	121 000	278 439 ⁹	5 194 701
	2024	837 500	3 757 428	–	304 432	–	720 000	275 574 ⁹	5 894 933
	2023	787 500	3 485 376	–	319 332	–	616 000	282 873 ⁹	5 491 081
Navin Arora VPD et président, TELUS Solutions d'affaires, TELUS Santé, TELUS Agriculture & Biens de consommation, et TELUS Solutions partenaires	2025	800 000	4 232 799	–	269 200	–	18 000	279 210 ⁹	5 599 209
	2024	787 500	3 992 059	–	286 257	–	702 000	281 238 ⁹	6 049 053
	2023	725 000	3 462 727	–	293 988	–	1 333 000 ⁸	285 480 ⁹	6 100 195
Zainul Mawji VPD et présidente, Solutions consommateurs	2025	800 000	4 232 799	–	269 200	–	140 000	67 795	5 509 794
	2024	787 500	3 992 059	–	286 257	–	720 000	60 049	5 845 864
	2023	712 500	3 458 197	–	288 919	–	1 654 000 ⁸	64 880	6 178 496
Sandy McIntosh VPD, Personnes et culture, et chef des ressources humaines	2025	650 000	2 593 365	–	223 600	–	135 000	58 612	3 660 577
	2024	643 750	2 597 873	–	234 003	–	416 000	68 861	3 960 487
	2023	625 000	2 432 518	–	260 185	–	312 000	62 869	3 692 572

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

2 Les UARHD ont été attribuées le 23 février 2026 selon une valeur de 18,48 \$ l'unité, ce qui correspond à la juste valeur comptable.

3 Le nombre d'UAI établi correspond au montant en dollars accordé divisé par le cours moyen pondéré des actions à la Bourse de Toronto (TSX) pendant les cinq jours de bourse précédant le 21 février 2025. Ces UAI ont été attribuées le 25 février 2025 selon une valeur de 21,67 \$ l'unité. Ce montant correspond à la juste valeur comptable des UAI acquises en fonction du temps (ce qui représente 50 pour cent de la valeur d'attribution totale des UAI) et des UAI conditionnelles au rendement en fonction des tranches du total des connexions clients (TCC) et des flux de trésorerie disponibles (FTD) (chacune représentant 16,7 pour cent de la valeur d'attribution totale des UAI), en supposant un coefficient multiplicateur égal à la cible. La juste valeur comptable de la tranche des UAI conditionnelles au rendement fondées sur le RTA relatif (ce qui représente 16,7 pour cent de la valeur d'attribution totale des UAI) correspondait à une estimation tenant compte d'un paiement variable, établie en ayant recours à la méthode Monte-Carlo.

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

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

6 Depuis août 2024, ainsi que jusqu'à sa retraite et pendant son rôle de conseiller en 2026 et en 2027, Darren reçoit la totalité de son salaire de base sous forme d'actions de TELUS.

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

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

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

Attributions au titre des plans incitatifs

Le tableau suivant récapitule toutes les attributions fondées sur des actions en cours qui sont détenues par chacun des MHDV au 31 décembre 2025. Nous soulignons qu'aucun des MHDV ne détient d'options depuis 2014.

Nom	Attributions fondées sur des actions ¹		
	Nombre d'actions ou d'unités d'actions non acquises	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions non acquises ² (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions acquises non payées ou distribuées (\$)
Darren Entwistle	1 443 823	26 118 758	-
Doug French	345 338	6 247 164	-
Navin Arora	385 623	6 975 920	-
Zainul Mawji	385 553	6 974 654	221 639
Sandy McIntosh	241 470	4 368 192	-

1 Comprend les dividendes réinvestis ou les équivalents de dividende.

2 La valeur marchande ou de paiement tient compte de l'hypothèse que les attributions fondées sur des actions en cours (y compris les UAI conditionnelles au rendement, qui sont réputées avoir un facteur de rendement de 100 pour cent) sont acquises au 31 décembre 2025 à un prix de 18,09 \$, soit le cours de clôture des actions à la TSX le 31 décembre 2025.

Le tableau suivant récapitule la valeur de toutes les attributions fondées sur des actions acquises ou gagnées par chacun des MHDV durant l'exercice 2025. Les modalités de toutes les attributions en vertu d'un plan aux termes duquel des attributions fondées sur des actions sont accordées ou acquises sont décrites aux pages 125 à 133.

Nom	Attributions fondées sur des actions – valeur acquise durant l'exercice ¹ (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée durant l'exercice (\$)
Darren Entwistle	7 975 311	1 052 800
Doug French	1 983 092	292 400
Navin Arora	1 959 695	269 200
Zainul Mawji	1 951 119	269 200
Sandy McIntosh	1 395 050	223 600

1 Les montants tiennent compte de la dernière tranche d'un tiers des UARHD et des UARD attribuées en 2023, de la deuxième tranche d'un tiers des UARHD attribuées en 2024, de la première tranche d'un tiers des UARHD attribuées en 2025, et des UAI attribuées en 2023, lesquelles ont toutes été acquises le 20 novembre 2025 au prix de 19,85 \$.

Calcul du versement des UAI de 2023

Les UAI conditionnelles au rendement qui ont été attribuées en 2023 ont été acquises le 20 novembre 2025. Le tableau suivant présente un résumé des résultats de TELUS et des facteurs de versement correspondants de ces UAI.

Paramètre	Résultat (au 30 septembre 2025)	Facteur de versement
Rendement total pour l'actionnaire (RTA) relatif (pondération de 75 %)	Le RTA de TELUS était au 23 ^e centile comparativement au groupe de référence	0,0 %
Total des connexions clients ¹ (TCC) (pondération de 25 %)	Le TCC de TELUS était composé de : <ul style="list-style-type: none"> Rendement de 2023 (33 %) : facteur de versement de 125,6 % Rendement de 2024 (33 %) : facteur de versement de 93,8 % Rendement de 2025 (33 %) : facteur de versement de 33,9 % 	86,1 %
Facteur de versement global		21,5 %

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

Avantages sociaux et indirects

Comme il est mentionné à la page 89, TELUS offre aux membres de sa haute direction un régime d'avantages sociaux concurrentiel comprenant des assurances maladie et dentaire, une assurance vie, une assurance contre les accidents et les maladies graves, des assurances invalidité à court terme et à long terme, et des comptes de frais pour soins de santé. De plus, nous offrons à tous nos employés la possibilité d'acheter des actions de TELUS au moyen de retenues sur salaire régulières, avec cotisations de l'employeur à hauteur de 20 pour cent dans le cas des membres de la haute direction jusqu'à concurrence de six pour cent du salaire de base tel que le prévoit le Régime d'actionnariat des employés. Tous les frais connexes devant être déclarés à l'égard des MHDV figurent dans le *Tableau récapitulatif de la rémunération* à la page 117.

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

Régimes de retraite de TELUS

Prestations du régime de retraite de TELUS

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

Le RRC complète le régime de retraite agréé en procurant une prestation totale à la retraite qui correspond à deux pour cent de la rémunération moyenne ouvrant droit à pension du membre de la haute direction au cours des trois années consécutives durant lesquelles la rémunération a été la plus élevée, multipliée par le nombre total d'années décomptées (jusqu'à concurrence de 35 années). Ainsi, le plafond des prestations s'établit à 70 pour cent de la rémunération moyenne ouvrant droit à pension. La rémunération ouvrant droit à pension prévue par le RRC correspond au salaire de base du MHDV majoré de la prime de rendement réelle du MHDV, versée en espèces et en UARHD, plafonnée à 100 pour cent du salaire pour tous les membres de la haute direction sauf le chef de la direction avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2023. Le RRC, comme la plupart des régimes non agréés de cette nature, n'est pas capitalisé.

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

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

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

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

Régimes à prestations déterminées

Nom	Nombre d'années décomptées	Prestations annuelles payables (\$)		Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$)	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées (\$)
		À la fin de l'exercice (c1)	À 65 ans (c2)				
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	
Darren Entwistle	30 années et 6 mois	2 342 000	2 470 000	35 575 000	934 000	(973 000)	35 536 000
Doug French	24 années	626 000	761 000	10 008 000	121 000	160 000	10 289 000
Navin Arora	27 années	727 000	942 000	12 130 000	18 000	372 000	12 520 000
Zainul Mawji	24 années et 4 mois	651 000	937 000	10 209 000	140 000	333 000	10 682 000
Sandy McIntosh	18 années et 8 mois	388 000	536 000	5 701 000	135 000	396 000	6 232 000

Régimes à cotisations déterminées

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
(a)	(b)	(c)	(d)
Doug French	939 000	0	1 012 000
Sandy McIntosh	683 000	0	780 000

Années de service ouvrant droit à pension supplémentaires décomptées

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

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

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

Les années supplémentaires décomptées accumulées au 31 décembre 2025 sont incluses dans la colonne (b) du tableau *Régimes à prestations déterminées* à la page 119.

Reconnaissance des services passés

Doug, Navin, Zainul et Sandy sont des membres du RRC (le 1^{er} janvier 2017 pour Doug; le 1^{er} avril 2021 pour Navin; le 1^{er} octobre 2021 pour Zainul et le 1^{er} janvier 2016 pour Sandy). L'ancienneté auprès de TELUS de ces quatre membres de la haute direction a été reconnue aux termes du RRC et est incluse dans la colonne (b) du tableau *Régimes à prestations déterminées* à la page 119.

Obligation au titre des prestations accumulées

L'obligation au titre des prestations accumulées est calculée au moyen d'une méthode d'évaluation et d'hypothèses conformes aux derniers états financiers et est fondée sur des projections de rémunération ouvrant droit à pension et d'années décomptées jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite la plus rapprochée. Les hypothèses économiques principales sont présentées à la note 15, Avantages du personnel futurs, des notes annexes des états financiers consolidés audités de 2025. Il est supposé que les taux de mortalité après la retraite correspondent à 80 pour cent des taux de la table de mortalité CanMI-2024 concernant le secteur privé, avec des projections générationnelles établies au moyen de l'échelle d'amélioration CPM-B. Des taux de mortalité avant la retraite et des taux d'invalidité de zéro ont été retenus. Avant la retraite, des taux de retraits (congédiements et démissions) prévus dans le RRC de 10 pour cent par année ont été retenus.

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

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

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

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

Prestations annuelles payables

La colonne (c1) du tableau *Régimes à prestations déterminées* à la page 119 indique le montant qui serait payable en fonction des années décomptées déclarées à la colonne (b) et des gains ouvrant droit à pension à la fin du dernier exercice. La prestation de retraite illustrée est payable à l'âge de 65 ans. La colonne (c2) indique le montant qui serait payable à 65 ans en fonction des années décomptées, si le MHDV travaille jusqu'à 65 ans, et des gains ouvrant droit à pension à la fin du dernier exercice.

Exemples de calcul de prestations de retraite

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

Tableau du régime de retraite 2025

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

- La rémunération visée par le RRC pour chacun des MHDV participants correspond à son salaire indiqué dans le *Tableau récapitulatif de la rémunération*, augmenté de la somme de la prime de rendement qui lui est payée et des incitatifs à moyen terme qui lui sont attribués, jusqu'à concurrence d'une valeur maximale globale égale au double de son salaire de base pour tous les membres sauf 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

Les contrats de travail que TELUS a conclus avec chacun des MHDV actifs sont à durée indéterminée. Outre la rémunération, les contrats portent sur les principales modalités suivantes (au 31 décembre 2025).

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

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

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

	Rémunération annuelle en espèces (indemnité de départ)		Incitatifs à moyen terme	Incitatifs à long terme	Avantages sociaux et accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension
	Salaire de base	Prime	UARHD et UARD	UAI ¹	
Démission	Cessation du salaire ²	Perdue Pour le chef de la direction, paiement de la prime cible de l'année de la démission calculée proportionnellement jusqu'à la date de démission	Les UARHD et UARD acquises sont payées dans les 60 jours; les UARHD et UARD non acquises sont immédiatement perdues	Les UAI acquises sont payées dans les 60 jours; les UAI non acquises sont immédiatement perdues	Cessation des avantages sociaux et de l'accumulation d'années de service ouvrant droit à pension
Congédiement motivé	Cessation du salaire	Perdue	Les UARHD et UARD acquises et non acquises sont immédiatement perdues	Les UAI acquises et non acquises sont immédiatement perdues	Cessation des avantages sociaux et de l'accumulation d'années de service ouvrant droit à pension
Congédiement non motivé	Droit à 18 mois de salaire (24 mois pour le chef de la direction)	Droit à 50 pour cent du salaire de base (multiplié par le pourcentage de versement de l'année précédente) pendant 18 mois au lieu de la prime de rendement annuelle (175 pour cent du salaire de base pendant 24 mois pour le chef de la direction)	Les UARHD et UARD acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours ³	Les UAI acquises sont payées dans les 60 jours; les UAI non acquises sont immédiatement perdues	Avantages sociaux fournis pendant 18 mois (24 mois pour le chef de la direction) ⁴ . Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension, sauf aux termes des régimes de retraite agréés
Départ à la retraite	Cessation du salaire	Droit à un montant égal à la tranche en espèces de la prime de rendement cible calculée au prorata jusqu'à la date de la retraite (50 pour cent du salaire de base, 87,5 pour cent pour le chef de la direction)	Les UARHD et UARD acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours ³	Les UAI acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours; dans le cas des UAI conditionnelles au rendement, le paiement a lieu à la date d'évaluation initiale ³	Cessation des avantages sociaux et de l'accumulation d'années de service ouvrant droit à pension ⁵
Invalidité	Droit au salaire de base pour une période de 18 mois (24 mois pour le chef de la direction) ainsi qu'à toute prime de rendement annuelle qui lui aurait été payable au cours de cette période, calculée au prorata pour toute période au cours de laquelle des prestations d'invalidité ou d'autre revenu d'emploi sont reçus		Les UARHD et UARD acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours ³	Les UAI acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours; dans le cas des UAI conditionnelles au rendement, le paiement a lieu à la date d'évaluation initiale ³	Cessation des avantages sociaux et de l'accumulation d'années de service ouvrant droit à pension ⁶

Avantages en cas de cessation d'emploi ou de changement de contrôle (suite)

	Rémunération annuelle en espèces (indemnité de départ)		Incitatifs à moyen terme	Incitatifs à long terme	Avantages sociaux et accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension
	Salaire de base	Prime	UARHD et UARD	UAI ¹	
Décès	Cessation du salaire	Droit à un montant égal à la tranche en espèces de la prime de rendement cible calculée au prorata jusqu'à la date du décès (50 pour cent du salaire de base, 87,5 pour cent pour le chef de la direction)	Les UARHD et UARD acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours ³	Les UAI acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours; le versement est fixé à 100 pour cent de la cible pour les UAI conditionnelles au rendement ³	Cessation des avantages sociaux et de l'accumulation d'années de service ouvrant droit à pension ⁷
Changement de contrôle⁸	Droit à 24 mois de salaire	Droit à 24 mois selon la pleine prime cible	Les UARHD et UARD acquises et non acquises sont payées dans les 60 jours	Les UAI acquises sont payées dans les 60 jours; les UAI non acquises sont immédiatement perdues	Avantages sociaux fournis pendant 24 mois ⁴ . Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension, sauf aux termes des régimes de retraite agréés

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

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

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

4 Les avantages sociaux qui se poursuivent sont notamment les suivants : assurances santé et dentaire, reclassement externe, part de l'employeur de la cotisation au régime d'actionnariat des employés (30 pour cent avant le 1^{er} avril 2025 et 20 pour cent par la suite, jusqu'à concurrence d'un maximum de six pour cent du salaire de base et de la prime de rendement annuelle), concession de télécommunications, avantages indirects flexibles, assurance médicale améliorée pour le membre de la haute direction et sa famille et utilisation d'un véhicule en location (indemnité pour automobile mensuelle dans le cas du chef de la direction).

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

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

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

8 Aucun montant supplémentaire n'est payable uniquement en raison d'un changement de contrôle. Sauf dans le cas de Darren, les contrats de travail des MHDV ne contiennent aucune disposition concernant un changement de contrôle éventuel. Le contrat de Darren comporte une disposition de changement de contrôle à deux événements déclencheurs lui donnant droit à une indemnité de départ de 24 mois, à deux fois sa prime de rendement annuelle cible et à l'acquisition immédiate de toutes les options, UARHD et UAI en cours si la disposition est déclenchée en raison d'un motif valable (ce qui comprend une réduction importante de ses fonctions, de ses pouvoirs et de sa rémunération tels qu'ils sont immédiatement avant le changement de contrôle; un manquement important au contrat par TELUS; ou la destitution de son poste de chef de la direction dans les 12 mois qui suivent la date d'un changement de contrôle). S'il est mis fin au contrat de Darren à la suite d'un changement de contrôle et que l'événement déclencheur ne compte aucun motif valable, alors la cessation d'emploi sera traitée conformément aux autres dispositions de son contrat de travail.

Changement de contrôle

Le plan d'options de la direction, le plan UAR et le plan UAI contiennent des dispositions concernant un changement de contrôle qui s'appliquent à tous les membres de l'équipe TELUS, dont les MHDV.

Dans ces plans, un changement de contrôle est défini comme suit :

- l'acquisition, par une ou plusieurs personnes agissant de concert, de plus de 50 pour cent de la valeur des actifs consolidés de TELUS
- une offre publique d'achat en bonne et due forme visant les actions de TELUS
- l'acquisition, par une ou plusieurs personnes agissant de concert, de plus de 35 pour cent des actions de TELUS
- une restructuration du capital, une fusion, un arrangement, un transfert, une vente, un regroupement d'entreprises ou une autre opération semblable à l'issue de laquelle les actionnaires de TELUS avant l'opération détiendraient collectivement moins de 50 pour cent des titres avec droit de vote de l'entité prorogée
- une restructuration, une restructuration du capital, une fusion, un arrangement, un transfert, une vente, un regroupement d'entreprises ou une autre opération semblable à l'égard duquel le conseil adopte une résolution confirmant qu'un changement de contrôle s'est produit.

Confidentialité et non-concurrence

Le contrat de travail de chaque MHDV contient une interdiction de divulguer et d'utiliser de façon inappropriée des renseignements confidentiels, ainsi qu'une clause de non-concurrence d'une durée de un an suivant la date de cessation d'emploi, sauf celui de Darren, dont la clause de non-concurrence est d'une durée de deux ans suivant la date de cessation d'emploi.

Les paiements et les avantages décrits dans le tableau aux pages 122 et 123 sont fonction du respect par chaque MHDV des obligations après la fin de leur emploi prévues dans leur contrat de travail respectif, y compris le respect des dispositions en matière de confidentialité, qui n'ont pas de durée limitée. Une violation de ces dispositions contractuelles entraînera l'annulation immédiate de tout droit à une rémunération qui n'a pas encore été versée ou fournie aux termes de leur contrat de travail, sauf dans la mesure où cette rémunération doit être versée en vertu du Code canadien du travail.

Calcul des avantages en cas de cessation d'emploi

Conformément aux traitements de la rémunération dans le cadre des divers scénarios de cessation d'emploi présentés aux pages 122 et 123, le tableau qui suit présente les montants supplémentaires possibles qui pourraient être payables à chaque MHDV actif, en supposant une cessation d'emploi au 31 décembre 2025 (en fonction d'un cours de clôture des actions de 18,09 \$). Les montants qui seraient réellement versés à un MHDV ne peuvent être calculés qu'au moment d'un événement de cessation d'emploi réelle et pourraient différer des montants indiqués dans le tableau ci-après.

(\$)	Rémunération annuelle en espèces		Incitatifs à moyen terme	Incitatifs à long terme	Avantages sociaux	Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	Total
	Salaire de base	Prime	UARHD	UAI			
Darren Entwistle – Président et chef de la direction							
Démission	-	-	-	13 059 379 ¹	-	-	13 059 379
Congédiement motivé	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement non motivé (24 mois)	3 200 000	2 800 000	-	13 059 379 ¹	74 371	291 000	19 424 750
Retraite	-	1 400 000	-	13 059 379	-	-	14 459 379
Invalidité (24 mois)	3 200 000	2 800 000	-	13 059 379	-	-	19 059 379
Décès ²	-	1 400 000	-	26 118 758	-	-	27 518 758
Changement de contrôle ³	3 200 000	2 800 000	-	26 118 758	-	-	32 118 758
Doug French – VPD et chef des services financiers							
Démission	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement motivé	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement non motivé (18 mois)	1 275 000	637 500	241 104	-	168 363	699 000	3 020 967
Retraite	-	425 000	241 104	3 003 022	-	-	3 669 126
Invalidité (18 mois)	1 275 000	637 500	241 104	3 003 022	-	-	5 156 626
Décès ²	-	425 000	241 104	6 006 043	-	-	6 672 147
Changement de contrôle ³	-	-	241 104	6 006 043	-	-	6 247 147
Navin Arora – VPD et président, TELUS Solutions d'affaires, TELUS Santé, TELUS Agriculture & Biens de consommation, et TELUS Solutions partenaires							
Démission	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement motivé	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement non motivé (18 mois)	1 200 000	600 000	225 148	-	180 221	696 000	2 901 369
Retraite	-	400 000	225 148	3 375 395	-	-	4 000 543
Invalidité (18 mois)	1 200 000	600 000	225 148	3 375 395	-	-	5 400 543
Décès ²	-	400 000	225 148	6 750 790	-	-	7 375 938
Changement de contrôle ³	-	-	225 148	6 750 790	-	-	6 975 938
Zainul Mawji – VPD et présidente, Solutions consommateurs							
Démission	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement motivé	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement non motivé (18 mois)	1 200 000	600 000	445 502	-	203 159	604 000	3 052 661
Retraite	-	400 000	445 502	3 375 395	-	-	4 220 897
Invalidité (18 mois)	1 200 000	600 000	445 502	3 375 395	-	-	5 620 897
Décès ²	-	400 000	445 502	6 750 790	-	-	7 596 292
Changement de contrôle ³	-	-	445 502	6 750 790	-	-	7 196 292
Sandy McIntosh – VPD, Personnes et culture, et chef des ressources humaines							
Démission	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement motivé	-	-	-	-	-	-	-
Congédiement non motivé (18 mois)	975 000	487 500	189 077	-	187 120	543 000	2 381 697
Retraite	-	325 000	189 077	2 089 567	-	-	2 603 644
Invalidité (18 mois)	975 000	487 500	189 077	2 089 567	-	-	3 741 144
Décès ²	-	325 000	189 077	4 179 134	-	-	4 693 211
Changement de contrôle ³	-	-	189 077	4 179 134	-	-	4 368 211

1 En cas de démission ou de congédiement non motivé, les ILT de Darren pourront être traitées comme s'il avait pris sa retraite. Par conséquent, toutes les UAI acquises en fonction du temps en cours seront payées dans les 60 jours de la date de cessation d'emploi, et les UAI conditionnelles au rendement en cours seront payées après la date d'évaluation conformément au plan et au calendrier d'acquisition initial.

2 Les montants payables sont établis selon l'hypothèse que les attributions fondées sur des actions en cours (y compris les UAI conditionnelles au rendement, qui sont réputées avoir un facteur de rendement de 100 pour cent) sont acquises au décès en date du 31 décembre 2025.

3 Les montants payables sont établis selon l'hypothèse que les attributions fondées sur des actions en cours (y compris les UAI conditionnelles au rendement, qui sont réputées avoir un facteur de rendement de 100 pour cent) sont acquises au moment d'un changement de contrôle en date du 31 décembre 2025. Dans le cas de Darren, les montants payables sont établis selon l'hypothèse qu'il est mis fin à son emploi pour motif valable à la date d'un changement de contrôle ou dans les 12 mois qui suivent cette date, ce qui lui donne droit à une indemnité de départ de 24 mois et à deux fois sa prime de rendement annuelle cible.

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

La société compte divers plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres qui correspondent aux mécanismes de rémunération en titres qui sont définis par la Bourse de Toronto (TSX). Afin de simplifier les choses, la présente rubrique regroupe l'ensemble de ces plans et met en évidence leurs principales caractéristiques et leurs incidences au moyen de tableaux. De plus amples renseignements sur chacun des plans sont donnés à la suite de chaque tableau.

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

Nom	Type de plan		Nouvelles attributions de titres de capitaux propres	Titres de TELUS nouvellement émis
	Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	Autre		
Plan d'options sur actions de la direction de TELUS (plan d'options de la direction)	X		Oui	Oui
Plan d'unités d'actions différées des administrateurs (plan UAD)	X		Oui	Oui
Plan d'unités d'actions liées au rendement (plan UAR)	X		Oui	Oui
Plan d'unités d'actions incessibles (plan UAI)	X		Oui	Oui

Le tableau suivant fait état de renseignements en date du 31 décembre 2025 sur les actions de la société pouvant être émises aux termes du plan d'options de la direction, du plan UAD, du plan UAR et du plan UAI, qui sont actuellement les seuls plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de TELUS (mécanismes de rémunération en titres au sens des règles de la TSX).

Dans le cadre de la privatisation de TELUS Numérique, TELUS a également pris en charge le régime incitatif à long terme général de 2021 de TELUS Numérique, et les unités en circulation aux termes de ce régime peuvent être réglées en actions de TELUS. De l'information supplémentaire sur ce régime se trouve dans la circulaire d'information de la direction de TELUS Numérique datée du 15 septembre 2025 (en anglais seulement) à l'égard de son plan d'arrangement avec TELUS ainsi que dans la circulaire d'information de la direction de TELUS Numérique datée du 26 mars 2025 (en anglais seulement) à l'égard de son assemblée annuelle des actionnaires de 2025. Aucune autre rémunération fondée sur des titres de capitaux propres ne peut être émise dans le cadre de ce régime.

Au 31 décembre 2025, la dilution, découlant de l'ensemble des actions réservées, représentait environ 4,19 pour cent de la totalité des actions en circulation.

Type de plan	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options, des bons de souscription et des droits en cours A	Prix d'exercice moyen pondéré des options, des bons de souscription et des droits en cours B	Nombre de titres restant à émettre aux termes des plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (sauf les titres inclus dans la colonne A) C
Plans de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	13 496 598	22,45 \$ ¹	40 588 991
Plans de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres ²	5 289 175	Néant ³	Néant
Total	18 785 773	Néant	40 588 991

1 Vise les options attribuées dans le cadre du plan d'options de la direction uniquement.

2 Dans le cadre de la privatisation de TELUS Numérique, TELUS a pris en charge le régime incitatif à long terme général de 2021 de TELUS Numérique (le « régime de TELUS Numérique »). Certaines options, unités d'actions liées au rendement et unités d'actions incessibles en circulation dans le cadre du régime de TELUS Numérique continuent d'exister aux termes de ce dernier, mais elles peuvent être réglées en actions de TELUS. Un total de 10 861 784 actions de TELUS ont été réservées aux fins d'émission dans le cadre du régime de TELUS Numérique. En date du 9 mars 2026, il y avait 1 346 381 options, 3 384 692 unités d'actions incessibles et 579 147 unités d'actions liées au rendement en circulation dans le cadre du régime de TELUS Numérique. Le nombre de ces options et attributions correspond au nombre d'actions ordinaires de TELUS qui peuvent être émises à l'exercice ou au paiement. De l'information supplémentaire sur le régime de TELUS Numérique se trouve dans la circulaire d'information de la direction de TELUS Numérique datée du 15 septembre 2025 (en anglais seulement) à l'égard de son plan d'arrangement avec TELUS ainsi que dans la circulaire d'information de la direction de TELUS Numérique datée du 26 mars 2025 (en anglais seulement) à l'égard de son assemblée annuelle des actionnaires de 2025.

3 Le prix moyen pondéré des options sur actions de TELUS Numérique au moment de l'acquisition était de 6,30 \$ US.

Plan d'options sur actions de la direction de TELUS

Le plan d'options sur actions de la direction est le seul plan de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres de la société en vertu duquel TELUS peut continuer d'accorder des options.

Survol du plan d'options sur actions de la direction

Modalités	Description
Participants	Employés admissibles (surtout des dirigeants, des directeurs principaux et des membres clés du personnel de direction), comme le décide le comité des personnes
Durée	Durée maximale de 10 ans à compter de la date d'attribution. La durée de l'option est automatiquement prolongée si l'option expire pendant une période d'interruption des opérations
Expiration	À moins que le comité des personnes n'en décide autrement, les options expirent à la première des éventualités suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • La démission du participant (pour un motif autre que la retraite ou l'invalidité), qu'elles soient acquises ou non • Quatre-vingt-dix jours après un congédiement non motivé, lorsqu'elles sont acquises • Le congédiement non motivé, lorsqu'elles ne sont pas acquises • Le congédiement motivé du participant, qu'elles soient acquises ou non • Douze mois après le décès du participant, dans le cas d'options acquises au décès ou qui deviendront acquises dans les 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 la cessation d'emploi en raison d'une invalidité)
Acquisition	Déterminée au moment de l'attribution
Prix d'exercice	Moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions sous-jacentes à la TSX (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) pendant les cinq jours de bourse précédant la date d'attribution
Changement de contrôle	Oui. Se reporter à la page 123
Politique de récupération	Les attributions d'options au président et chef de la direction (le chef de la direction) et aux vice-présidents à la direction (VPD), ainsi que les actions et/ou les espèces versées à l'exercice ou à la remise et à l'annulation de ces options sont susceptibles de faire l'objet d'une annulation, d'un remboursement, d'une résolution, d'une récupération ou d'une autre mesure conformément aux modalités d'une politique de récupération adoptée par la société, mais seulement dans le cas des options accordées à compter du 1 ^{er} janvier 2013 ou de la date à laquelle une telle personne a été nommée pour la première fois chef de la direction ou VPD, si cette date est postérieure. Se reporter à la page 115 pour obtenir plus de renseignements sur la politique de récupération
Cession	Non cessibles
Effet d'une période d'interdiction des opérations	Les options ne peuvent pas être exercées. Si l'expiration de l'option a lieu pendant une période d'interdiction des opérations ou au cours des neuf jours ouvrables qui suivent la fin d'une période d'interdiction des opérations, la date d'expiration ou d'annulation de l'option est automatiquement reportée à la fin du 10 ^e jour ouvrable qui suit cette période

Survol du plan d'options de la direction (suite)

Modalités	Description
Restrictions en matière de propriété	<ul style="list-style-type: none"> Le nombre total d'actions pouvant être émises en faveur d'un participant donné aux termes de ce plan, conjointement avec toutes les autres actions pouvant être émises à ce participant aux termes de tous les mécanismes de rémunération en titres de TELUS (selon la définition de la TSX), ne peut représenter plus de cinq pour cent des actions émises et en circulation à la date d'attribution de l'option Le nombre total d'actions émises aux initiés au cours de toute période de un an, aux termes de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation Le nombre total d'actions pouvant être émises aux initiés en tant que groupe aux termes de ce plan, avec les actions pouvant être émises aux initiés aux termes de tous les mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation
Nombre total d'actions réservées aux fins d'émission à l'exercice d'options supplémentaires au 31 décembre 2025	La société a actuellement 10 460 187 actions réservées aux fins d'émission à l'exercice d'options supplémentaires, représentant 0,68 pour cent des actions émises et en circulation en date du 31 décembre 2025
Options en cours au 31 décembre 2025	1 390 154, représentant 0,09 pour cent des actions émises et en circulation
Nombre d'options détenues par des dirigeants au 31 décembre 2025	0
Nombre maximal d'actions pouvant être émises aux termes du plan	11 850 341 actions représentant 0,77 pour cent des actions émises et en circulation en date du 31 décembre 2025
Taux d'épuisement annuel	0 pour cent pour 2023; 0 pour cent pour 2024; et 0 pour cent pour 2025 ¹

¹ Le taux d'épuisement annuel des options est calculé comme suit : nombre d'options attribuées au cours d'une année divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation au cours de l'année en question. Pour 2023 : 0/1 451 103 682 = 0 %. Pour 2024 : 0/1 487 980 944 = 0 %. Pour 2025 : 0/1 530 583 790 = 0 %

Plan d'unités d'actions différées des administrateurs de TELUS

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

En 2024, les actionnaires ont approuvé les modifications qui ont été apportées au plan d'UAD en 2020 pour permettre à la société de verser des paiements sous forme d'actions nouvellement émises pour les UAD détenues par les administrateurs du conseil après l'assemblée générale annuelle des actionnaires tenue en 2024.

Survol du plan UAD¹

Modalités	Description
Participants	Administrateurs non-employés
Durée	Les UAD n'ont pas de durée fixe
Expiration	Les UAD sont évaluées et payées après qu'un administrateur cesse d'être administrateur pour une raison quelconque au moment de son choix conformément au plan UAD
Montant du paiement à l'exercice des UAD	Le nombre d'actions correspond au nombre d'UAD (lorsque réglées en actions) ou au nombre d'UAD multiplié par le cours des actions à ce moment-là, qui correspond au cours moyen par action pondéré en fonction du volume auquel sont négociées les actions à la TSX le jour ouvrable précédent
Acquisition	Toutes les UAD sont acquises à l'attribution
Changement de contrôle	Non
Prix d'attribution	Lorsque des UAD sont attribuées, elles le sont en fonction du montant en dollars 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 du droit successoral ou en cas de dévolution
Effet d'une période d'interdiction des opérations	Si un paiement doit avoir lieu au cours d'une période d'interdiction des opérations, le paiement sera reporté jusqu'au premier jour ouvrable suivant l'expiration de la période d'interdiction des opérations
Restrictions en matière de propriété	<ul style="list-style-type: none"> Le nombre total d'actions émises aux initiés au cours de toute période de un an, aux termes du plan et de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation Le nombre total d'actions pouvant être émises aux initiés en tant que groupe aux termes de ce plan, avec les actions pouvant être émises aux initiés aux termes de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation
Nombre total d'actions réservées aux fins d'unités supplémentaires au 31 décembre 2025	La société a actuellement 1 499 649 actions réservées aux fins d'attributions supplémentaires d'UAD, représentant 0,10 pour cent des actions émises et en circulation

¹ Les dividendes s'accumulent sur les unités.

Survol du plan UAD¹ (suite)

Modalités	Description
Unités pouvant être réglées sous forme d'actions nouvellement émises au 31 décembre 2025	1 286 680 UAD en circulation, représentant 0,08 pour cent des actions émises et en circulation
Nombre maximal d'actions pouvant être émises aux termes du plan	2 786 329 actions, ce qui représente 0,18 pour cent des actions émises et en circulation
Taux d'épuisement annuel	0,01 pour cent pour 2023; 0,01 pour cent pour 2024; et 0,01 pour cent pour 2025 ²

1 Les dividendes s'accumulent sur les unités.

2 Le taux d'épuisement annuel des UAD est calculé comme suit : nombre d'unités attribuées au cours d'une année divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation au cours de l'année en question. Pour 2023 : $117\,228 / 1\,451\,103\,682 = 0,01\%$. Pour 2024 : $162\,223 / 1\,487\,980\,944 = 0,01\%$. Pour 2025 : $172\,965 / 1\,530\,583\,790 = 0,01\%$

Autres caractéristiques

Les UAD donnent droit au participant à un crédit d'UAD supplémentaires d'une valeur équivalant aux dividendes versés sur les actions.

Procédure de modification

Sous réserve de l'approbation des organismes de réglementation, le conseil peut modifier le plan UAD ou y mettre fin en tout temps, à la condition que la modification ne réduise pas les droits d'un participant acquis avant la modification ou la fin du plan. Le conseil peut ainsi modifier une condition relative aux UAD ou renoncer à une telle condition, effectuer des modifications pour se conformer à la loi des États-Unis d'Amérique intitulée *American Jobs Creation Act of 2004*, y compris à l'article 409A du *Internal Revenue Code* des États-Unis créé aux termes de celle-ci, modifier des dispositions d'acquisition de toute UAD ou, aux termes du plan UAD, apporter

des modifications nécessaires aux fins d'un traitement favorable en vertu des lois fiscales applicables, et apporter des modifications mineures au plan UAD, comme des modifications d'ordre administratif, des précisions ou d'autres modifications mineures du plan UAD. Toutes les modifications apportées au plan UAD doivent respecter les dispositions applicables prévues par la réglementation.

L'approbation des actionnaires est nécessaire à l'égard de certaines modifications : une augmentation du nombre d'actions réservées, une modification des critères d'admissibilité des participants qui pourrait augmenter la participation par des initiés, tout ajout important aux types d'attributions offertes dans le cadre du plan UAD, toute modification visant à autoriser le transfert des attributions autrement que par testament ou par l'effet des lois applicables et toute modification de la procédure de modification du plan UAD.

Plan d'unités d'actions liées au rendement

Le plan UAR 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.

L'objectif de ce plan est de lier au cours de l'action une partie de la rémunération conditionnelle et de favoriser le maintien en poste des membres de la haute direction.

Le plan UAR a été modifié en 2019 afin de permettre à la société de régler sous forme d'actions nouvellement émises les attributions faites après mai 2019. En mai 2023, les actionnaires ont approuvé une augmentation du nombre maximal d'actions réservées aux fins d'émission dans le cadre du plan UAR, qui est passé de 4 800 000 à 8 800 000.

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

Survol du plan UAR¹

Modalités	Description
Participants	Membres de l'EHD approuvés par le comité des personnes et membres de l'équipe de direction principale sous l'échelon de la haute direction approuvés par le chef de la direction
Acquisition	<ul style="list-style-type: none"> Les UARHD et les UARD sont acquises et payables en tranches annuelles égales sur une période d'environ trois ans, sous réserve de reports autorisés des acquisitions prévues Toutes les UARHD et les UARD sont acquises et payées avant la fin de la deuxième année suivant l'année de leur attribution
Changement de contrôle	Oui. Se reporter ci-après
Politique de récupération	Les attributions d'UARHD au chef de la direction et aux VPD, y compris les dividendes sur les UARHD liés à ces UARHD, et/ou tout paiement versé en espèces ou en actions à l'égard de telles UARHD peuvent faire l'objet d'une annulation, d'un remboursement, d'une résolution, d'une récupération ou d'une autre mesure conformément aux modalités d'une politique de récupération adoptée par la société; ceci s'applique seulement dans le cas des UARHD accordées à compter du 1 ^{er} janvier 2013 ou de la date à laquelle une telle personne a été nommée pour la première fois chef de la direction ou VPD, si cette date est postérieure. Se reporter à la page 115 pour obtenir plus de renseignements sur la politique de récupération
Montant du paiement	Moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions à la TSX (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition pour les UARD et les 15 jours de bourse précédant la date d'acquisition pour les UARHD
Paiement/expiration	<p>À moins que le comité des personnes (ou le chef de la direction, à l'égard d'attributions à des membres sous l'échelon de l'EHD) n'en décide autrement, et sous réserve de reports autorisés, le paiement (ou la déchéance) a lieu à la première des éventualités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> Soixante jours suivant la démission du participant (autre qu'en raison de la retraite ou d'une invalidité) – Toutes les UARHD et les UARD acquises sont payées; le participant perd immédiatement au moment de la démission toutes les UARHD et les UARD non acquises Congédiement motivé – Le participant perd immédiatement toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises Soixante jours suivant le congédiement non motivé du participant – Toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises sont payées Soixante jours suivant la retraite ou la cessation d'emploi en raison d'une invalidité – Toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises sont payées Soixante jours suivant le décès du participant – Toutes les UARHD et les UARD acquises et non acquises sont payées Dans les 30 jours suivant la date d'acquisition prévue – Toutes les UARHD et les UARD acquises sont payées
Cession	Non cessibles, sauf à un bénéficiaire au décès

¹ Les dividendes s'accumulent sur les unités.

Survol du plan UAR¹ (suite)

Modalités	Description
Effet d'une période d'interdiction des opérations	Si un paiement doit avoir lieu au cours d'une période d'interdiction des opérations, le paiement peut être reporté pendant jusqu'à 14 jours suivant le dernier jour de la période ou le dernier jour de la période au cours de laquelle le paiement devait être effectué au départ, selon la dernière de ces éventualités, mais en aucun cas plus tard que le 31 décembre de la deuxième année suivant l'année de l'attribution
Restrictions en matière de propriété	<ul style="list-style-type: none"> Le nombre total d'actions émises aux initiés au cours de toute période de un an, aux termes de ce plan et de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation Le nombre total d'actions pouvant être émises aux initiés en tant que groupe aux termes de ce plan, avec les actions pouvant être émises aux initiés aux termes de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation
Nombre total d'actions réservées aux fins d'unités supplémentaires au 31 décembre 2025	La société a actuellement 4 973 831 actions réservées aux fins d'attributions supplémentaires d'UARHD ou d'UARD, représentant 0,32 pour cent des actions émises et en circulation
Unités pouvant être réglées sous forme d'actions nouvellement émises au 31 décembre 2025	UARHD et UARD visant 441 349 actions, soit 0,03 pour cent des actions émises et en circulation
Nombre d'unités pouvant être réglées sous forme d'actions nouvellement émises détenues par des dirigeants au 31 décembre 2025	UARHD et UARD visant 82 396 unités, soit 18,67 pour cent du nombre total d'unités en cours aux termes de ce plan
Nombre maximal d'actions pouvant être émises aux termes du plan au 31 décembre 2025	5 415 180 actions, ce qui représente 0,35 pour cent des actions émises et en circulation
Taux d'épuisement annuel	0,03 pour cent pour 2023; 0,03 pour cent pour 2024; et 0,03 pour cent pour 2025 ²

¹ Les dividendes s'accumulent sur les unités.

² Le taux d'épuisement annuel des UAR est calculé comme suit : nombre d'unités attribuées au cours d'une année divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation au cours de l'année en question. Pour 2023 : $410\,063/1\,451\,103\,692 = 0,03\%$. Pour 2024 : $387\,365/1\,487\,980\,944 = 0,03\%$. Pour 2025 : $400\,721/1\,530\,583\,790 = 0,03\%$

Changement de contrôle

Le plan UAR contient des dispositions relatives au changement de contrôle équivalent à celles applicables au plan d'options de la direction. L'acquisition des droits aux UARHD et aux UARD est assujettie à une disposition de changement de contrôle à deux événements déclencheurs, sauf si le conseil décide d'adopter une mesure différente semblable aux mesures décrites pour le plan d'options de la direction à la page 123.

Procédure de modification

Sous réserve de toute approbation nécessaire de la part des organismes de réglementation, le conseil est autorisé à modifier le plan UAR ou à y mettre fin en tout temps, et le conseil peut, sans l'approbation des actionnaires, modifier

l'acquisition de toute UARHD ou UARD, apporter des modifications nécessaires aux fins d'un traitement favorable aux termes des lois fiscales applicables et apporter toute modification non significative au plan. L'approbation des actionnaires est nécessaire à l'égard de toute augmentation du nombre d'actions réservées, d'une modification des critères d'admissibilité des participants qui pourrait occasionner une plus grande participation des initiés, de toute modification qui permettrait aux membres du conseil qui ne sont pas des employés de la société ou d'une filiale d'obtenir des attributions aux termes du plan, de tout ajout important aux types d'attributions offertes dans le cadre du plan, de toute modification visant à autoriser le transfert des UARHD ou des UARD autrement que par testament ou par l'effet des lois applicables et de toute modification de la procédure de modification du plan.

Plan d'unités d'actions inaccessibles

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

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

Le plan UAI a été modifié en 2019 afin de permettre à la société de régler sous forme d'actions nouvellement émises les attributions faites après mai 2019. En mai 2023, les actionnaires ont approuvé une augmentation du nombre maximal d'actions réservées aux fins d'émission dans le cadre du plan UAI, qui est passé de 20 000 000 à 49 000 000.

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

Survol du plan UAI¹

Modalités	Description
Participants	Membres de l'équipe de haute direction et autres employés (surtout des directeurs principaux et des membres clés de la direction) approuvés par le comité des personnes ou le chef de la direction
Acquisition	Habituellement, les UAI sont acquises en bloc et deviennent payables la deuxième année suivant l'année d'attribution
Changement de contrôle	Oui. Se reporter à la rubrique ci-après
Politique de récupération	Les attributions d'UAI au chef de la direction et aux VPD, y compris les dividendes sur les UAI connexes et/ou tout paiement versé en espèces ou en actions à l'égard de telles UAI, peuvent faire l'objet d'une annulation, d'un remboursement, d'une résolution, d'une récupération ou d'une autre mesure conformément aux modalités d'une politique de récupération adoptée par la société; ceci s'applique seulement dans le cas des UAI accordées à compter du 1 ^{er} janvier 2013 ou de la date à laquelle une telle personne a été nommée pour la première fois chef de la direction ou VPD, si cette date est postérieure. Se reporter à la page 115 pour obtenir plus de renseignements sur la politique de récupération
Montant du paiement	<ul style="list-style-type: none"> Acquisition en fonction du temps : moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions à la TSX (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition Acquisition conditionnelle au rendement : à 33 pour cent pondéré en fonction du rendement total pour l'actionnaire par rapport au rendement total pour l'actionnaire d'un groupe de référence sur une période de 33 mois; à 33 pour cent pondéré en fonction du total des connexions clients mesuré annuellement au cours de trois années à pondération égale; et à 33 pour cent pondéré en fonction des flux de trésorerie disponibles mesurés annuellement au cours de trois années à pondération égale (les paiements étant plafonnés à 200 pour cent pour chaque paramètre)
Paiement/expiration	<p>À moins que le comité des personnes n'en décide autrement, le paiement (ou la déchéance) a lieu à la première des éventualités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> Soixante jours suivant la démission du participant (autre qu'en raison de la retraite ou d'une invalidité) – Toutes les UAI acquises sont payées; le participant perd immédiatement au moment de la démission toutes les UAI non acquises Congédiement motivé – Le participant perd immédiatement toutes les UAI acquises et non acquises Congédiement non motivé du participant – Toutes les UAI acquises sont payées et le participant perd toutes les UAI non acquises à la date de congédiement Soixante jours suivant la retraite ou la cessation d'emploi en raison d'une invalidité – Toutes les UAI acquises et non acquises sont payées; pour les UAI conditionnelles au rendement, le paiement a lieu à la date d'évaluation initiale Soixante jours suivant le décès du participant – Toutes les UAI acquises et non acquises sont payées; le ratio de paiement est réputé être de 100 pour cent pour les UAI conditionnelles au rendement Dans les 30 jours suivant la date d'acquisition prévue – Toutes les UAI acquises sont payées
Cession	Non cessibles, sauf à un bénéficiaire au décès

¹ Les dividendes s'accumulent sur les unités.

Survol du plan UAI¹ (suite)

Modalités	Description
Effet d'une période d'interdiction des opérations	Si un paiement doit avoir lieu au cours d'une période d'interdiction des opérations, le paiement peut être reporté pendant jusqu'à 14 jours suivant le dernier jour de la période ou le dernier jour de la période au cours de laquelle le paiement devait être effectué au départ, selon la dernière de ces éventualités, mais jamais plus tard que le 31 décembre de la deuxième année suivant l'année d'attribution
Restrictions en matière de propriété	<ul style="list-style-type: none"> Le nombre total d'actions émises aux initiés au cours de toute période de un an, aux termes de ce plan et de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation Le nombre total d'actions pouvant être émises aux initiés en tant que groupe aux termes de ce plan, avec les actions pouvant être émises aux initiés aux termes de tous les autres mécanismes de rémunération en titres (selon la définition de la TSX), ne peut dépasser 10 pour cent des actions émises et en circulation
Nombre total d'actions réservées aux fins d'unités supplémentaires au 31 décembre 2025	La société a actuellement 23 655 324 actions réservées aux fins d'attributions supplémentaires d'UAI, représentant 1,53 pour cent des actions émises et en circulation
Unités pouvant être réglées sous forme d'actions nouvellement émises au 31 décembre 2025	UAI visant 10 378 415 actions, soit 0,67 pour cent des actions émises et en circulation
Nombre d'unités pouvant être réglées sous forme d'actions nouvellement émises détenues par des dirigeants au 31 décembre 2025	UAI visant 2 975 268 unités, soit 28,67 pour cent du nombre total d'unités en cours aux termes de ce plan
Nombre maximal d'actions pouvant être émises aux termes du plan au 31 décembre 2025	34 033 739 actions, ce qui représente 2,20 pour cent des actions émises et en circulation
Taux d'épuisement annuel	0,28 pour cent pour 2023; 0,33 pour cent pour 2024, et 0,35 pour cent pour 2025 ²

¹ Les dividendes s'accumulent sur les unités.

² Pour 2023 : $4\,067\,885 / 1\,451\,103\,682 = 0,28\%$ (si nous posons l'hypothèse que les UAI conditionnelles au rendement attribuées en 2023 sont plutôt acquises en fonction de notre coefficient multiplicateur maximum de 200 %, notre taux d'épuisement pour 2023 augmenterait à 0,34 %). Pour 2024 : $4\,855\,167 / 1\,487\,980\,944 = 0,33\%$ (si nous posons l'hypothèse que les UAI conditionnelles au rendement attribuées en 2024 sont plutôt acquises en fonction de notre coefficient multiplicateur maximum de 200 %, notre taux d'épuisement pour 2024 augmenterait à 0,40 %). Pour 2025 : $5\,401\,073 / 1\,530\,583\,790 = 0,35\%$ (si nous posons l'hypothèse que les UAI conditionnelles au rendement attribuées en 2025 sont plutôt acquises en fonction de notre coefficient multiplicateur maximum de 200 %, notre taux d'épuisement pour 2025 augmenterait à 0,43 %).

Changement de contrôle

Le plan UAI contient des dispositions relatives au changement de contrôle équivalant à celles qui font partie du plan d'options de la direction et du plan UAR. La survenance de deux événements déclencheurs est nécessaire pour que s'appliquent les mesures par défaut à l'occasion d'un changement de contrôle, semblables à celles décrites pour le plan d'options de la direction à la page 123.

Procédure de modification

Sous réserve de toute approbation nécessaire de la part des organismes de réglementation, le conseil est autorisé à modifier le plan UAI ou à y mettre fin en tout temps, et le conseil peut, sans l'approbation des actionnaires, modifier l'acquisition de

toute UAI, apporter des modifications nécessaires aux fins d'un traitement favorable aux termes des lois fiscales applicables et apporter toute modification non significative au plan UAI. L'approbation des actionnaires est nécessaire à l'égard de toute augmentation du nombre d'actions réservées, d'une modification des critères d'admissibilité des participants qui pourrait occasionner une plus grande participation des initiés, de toute modification qui permettrait aux membres du conseil qui ne sont pas des employés de la société ou d'une filiale d'obtenir des attributions aux termes du plan UAI, de tout ajout important aux types d'attributions offertes dans le cadre du plan, de toute modification visant à autoriser le transfert des UAI autrement que par testament ou par l'effet des lois applicables et de toute modification de la procédure de modification du plan.

Appendice A : Mandat du conseil d'administration

1 Introduction

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

2 Cas de délégation interdite

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

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

3 Conseil d'administration

3.1 Composition

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

3.2 Réunions

- a) Le conseil tient au moins une réunion par trimestre et, en comptant cette réunion trimestrielle, au moins cinq réunions par année. Quelques-unes des réunions du conseil pourraient avoir lieu ailleurs qu'à Vancouver ou être tenues par l'intermédiaire d'un moyen sécurisé. Un « moyen sécurisé » comprend une ligne terrestre, une installation de téléprésence aux bureaux de la société, une plateforme de visioconférence sécurisée approuvée ou tout autre moyen de communication considéré comme étant sécurisé.

- b) Le président du conseil, avec l'aide de l'administrateur principal (s'il y en a un), du chef de la direction et du VPD et chef des services juridiques et de la gouvernance, est responsable de l'ordre du jour de chaque réunion du conseil.
- c) Le conseil encourage les membres de la direction à assister aux réunions du conseil, lorsqu'il y a lieu, en vue d'obtenir des données supplémentaires sur les points qui font l'objet des délibérations du conseil.
- d) Le conseil devrait tenir une séance à huis clos en l'absence de la direction, et notamment des administrateurs membres de la direction, à chacune de ses réunions.
- e) Le quorum nécessaire aux délibérations des administrateurs peut être établi, par les administrateurs eux-mêmes, à un nombre qui n'est pas inférieur à 50 % des administrateurs en fonction; s'il n'est pas ainsi établi, le quorum est réputé être formé de la majorité des administrateurs en fonction.
- f) Dans la mesure du possible, les documents du conseil sont fournis en format électronique.

3.3 Élection ou nomination des administrateurs

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

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

3.4 Rémunération et actionnariat obligatoire

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

3.5 Comités du conseil

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

- a) comité d'audit – Annexe E;
- b) comité de gouvernance – Annexe F;
- c) comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération – Annexe G.

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, qu'il soit ou non un membre du comité en question. Se reporter à l'Annexe D – Mandat des comités du conseil d'administration.

4 Sélection des membres de la direction

- 4.1 Conformément aux documents constitutifs de la société, le conseil nomme et remplace le chef de la direction de la société et, après évaluation de la recommandation du comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération, approuve la rémunération du chef de la direction.
- 4.2 Après examen de l'avis du chef de la direction et de la recommandation du comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération, le conseil approuve la nomination de tous les membres de la haute direction et de tout autre dirigeant nommé de la société.
- 4.3 Le conseil est chargé de s'assurer de l'intégrité du chef de la direction et des autres membres de la haute direction de la société.
- 4.4 Le conseil est chargé de superviser la planification de la relève et passera en revue et approuvera le plan de relève du chef de la direction chaque année.

5 Détermination des stratégies et vocation sociale

- 5.1 Le conseil :
- approuve la vocation sociale de la société;
 - examine et approuve tous les ans les objectifs de la société, son plan stratégique lui permettant d'atteindre ces objectifs et la réalisation de sa vocation sociale et approuve les modifications importantes qui y sont apportées;
 - surveille et examine les faits nouveaux pouvant avoir une incidence sur le plan stratégique de la société;
 - évalue et, au besoin, améliore l'efficacité du processus de planification stratégique;
 - surveille l'exécution du plan stratégique par la direction et surveille le rendement de la société par rapport à ses objectifs.

6 Opérations importantes

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

7 Communication de l'information au public

- 7.1 Le conseil est chargé de ce qui suit :
- examiner et approuver l'information financière communiquée régulièrement et en temps utile aux actionnaires, aux autres porteurs de titres et aux organismes de réglementation;
 - s'assurer que les résultats financiers sont communiqués fidèlement et conformément aux normes comptables généralement reconnues et aux exigences des lois applicables en matière de déclaration d'information;
 - passer en revue et approuver les politiques et les procédures en place pour la communication en temps utile de tous les autres faits nouveaux ayant une incidence importante sur la société;
 - rendre compte tous les ans aux actionnaires de sa gestion au cours de l'année précédente;
 - rendre compte tous les ans aux actionnaires des objectifs stratégiques clés de la société et de l'approche de la société en matière de rémunération des membres de la haute direction qui vise à les inciter à atteindre ces objectifs stratégiques;
 - 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 repérer les risques importants auxquels est exposée la société et d'assurer la mise en œuvre des systèmes et des processus adéquats pour repérer, surveiller et gérer les risques importants pour les activités de la société, y compris les risques stratégiques, d'exploitation, financiers, juridiques, de conformité et d'ordre réglementaire. Pour s'acquitter de cette fonction de surveillance, le conseil passe en revue et évalue chaque année :
- le programme de gestion des risques de la société, y compris la propension à prendre des risques et l'évaluation intégrée du risque d'entreprise;
 - la qualité et le caractère adéquat de l'information liée au risque fournie par la direction au conseil, afin de mettre le conseil au courant (directement ou par l'intermédiaire de ses comités) en temps utile des risques importants auxquels la société est exposée et afin de fournir suffisamment d'information et de connaissances au conseil pour évaluer ces risques et leurs incidences sur la société ainsi que les mesures prises par la direction pour les régler;
 - les responsabilités respectives du conseil, de chaque comité et de la direction liées à la surveillance des risques et à la gestion de risques particuliers, afin de coordonner les fonctions de surveillance des risques par ces organismes et d'établir une compréhension commune des rôles et des responsabilités.
- 8.2 Outre les responsabilités de surveillance de risques particuliers que le conseil a réparties entre ses comités, il passe en revue, chaque année ou plus fréquemment au besoin, les risques qu'il est spécifiquement chargé d'examiner.
- 8.3 Le conseil est également chargé de l'intégrité des systèmes de contrôle interne, de communication de l'information et de gestion de l'information de la société.

9 Procédures et politiques

- 9.1 Le conseil voit à ce que soient respectées toutes les politiques et procédures importantes régissant l'exploitation de la société.

10 Prescriptions prévues par la loi

- 10.1 Le conseil voit à ce que soient respectés toutes les lois et tous les règlements applicables.

11 Évaluation

- 11.1 Le conseil évalue tous les ans l'efficacité du conseil plénier, de chacun des administrateurs, des comités, du président du conseil et de l'administrateur principal (s'il y en a un).

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

La présente circulaire d'information présente des mesures non conformes aux PCGR qui sont utilisées pour les besoins des programmes de rémunération de la haute direction de TELUS. Puisque les mesures non conformes aux PCGR n'ont généralement pas de signification normalisée prescrite par les Normes comptables IFRS, elles pourraient ne pas être comparables à des mesures semblables présentées par d'autres émetteurs. Les règlements sur les valeurs mobilières exigent que ces mesures soient définies clairement et qu'elles fassent l'objet d'un rapprochement avec les mesures conformes aux PCGR les plus semblables. Pour de plus amples

renseignements sur les mesures non conformes aux PCGR fréquemment utilisées par la société, y compris leur rapprochement avec la mesure la plus directement comparable calculée conformément aux Normes comptables IFRS, veuillez vous reporter aux rapprochements ci-après ainsi qu'à la rubrique 11 de notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 décembre 2025, lequel est intégré par renvoi dans la présente circulaire d'information et est déposé auprès des autorités canadiennes en valeurs mobilières sur SEDAR+ (www.sedarplus.ca).

Valeur d'entreprise

La valeur d'entreprise est obtenue en multipliant le nombre d'actions en circulation de la société par le cours de clôture, compte tenu de la dette nette, au 31 décembre 2025.

Exercice clos le 31 décembre 2025

Valeur d'entreprise	
Actions émises et en circulation (millions)	1 549
Cours de clôture	18,09 \$
Dette nette (en millions de dollars)	25 189 \$
Valeur d'entreprise	53 210 \$

Ratio valeur d'entreprise/BAIIA

Le ratio valeur d'entreprise/BAIIA est une mesure non conforme aux PCGR obtenue en divisant la valeur d'entreprise par le BAIIA au 31 décembre 2025.

Exercice clos le 31 décembre 2025

Ratio valeur d'entreprise/BAIIA	
Valeur d'entreprise (en millions de dollars)	53 210 \$
BAIIA (en millions de dollars)	7 354 \$
Ratio valeur d'entreprise/BAIIA	7,2x

Nos valeurs

Nous accordons la priorité aux clients et aux collectivités avec passion

Nous adhérons au changement et innovons avec courage

Le travail d'équipe inspiré nous fait grandir



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

Suivez @TELUS



telus.com/aga



ECF

Imprimé au Canada – veuillez recycler

