

ensemble vers de nouveaux sommets

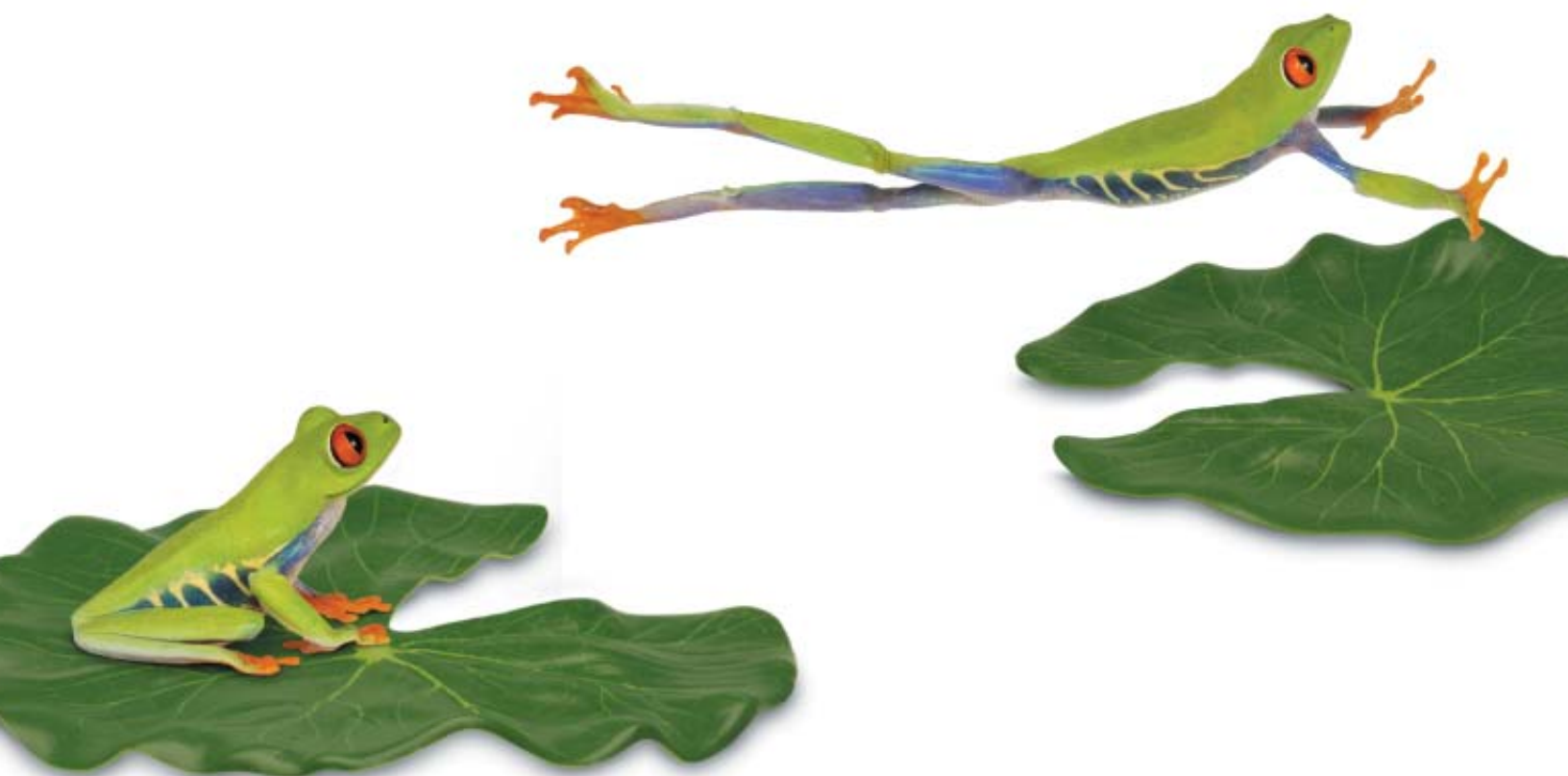


table des matières

avis de convocation à l'assemblée générale annuelle	1
invitation aux actionnaires	1
questions les plus fréquemment posées sur le vote	2
ordre du jour de l'assemblée	6
mandat et rapport du comité de gouvernance	14
mandat et rapport du comité de retraite	16
mandat et rapport du comité de vérification	18
mandat et rapport du comité de rémunération et des ressources humaines	21
rapport sur la rémunération de la haute direction	24
tableau sommaire de la rémunération de la haute direction	32
prêts aux administrateurs et aux dirigeants	37
titres pouvant être émis dans le cadre de plans de rémunération à base d'actions	37
personnes intéressées dans des questions à l'ordre du jour à l'assemblée	43
assurance et indemnisation des administrateurs et des dirigeants	43
renseignements complémentaires	43
approbation du conseil	43
annexe A : Énoncé des pratiques de gouvernance de TELUS	44
annexe B : Mandat du conseil d'administration	50

Tous les montants mentionnés dans la présente circulaire d'information sont en monnaie du Canada.



Les porteurs d'actions ordinaires de la société qui ne peuvent assister en personne à l'assemblée générale annuelle de TELUS peuvent voter par procuration. Il suffit de signer et de retourner un formulaire de procuration imprimé ou de donner une procuration par téléphone ou par Internet en suivant les directives contenues dans la circulaire d'information accompagnant le présent avis ou dans le formulaire de procuration.

Pour être valables, les procurations doivent parvenir à la secrétaire générale de TELUS, a/s de Société de fiducie Computershare du Canada, au 100 University Avenue, 9^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, au plus tard à 17 h (heure locale) le 30 avril 2007 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, au plus tard à 17 h (heure locale) deux jours ouvrables avant la date de reprise de l'assemblée.

avis de convocation à l'assemblée générale annuelle

Avis est donné par la présente que l'assemblée générale annuelle de TELUS Corporation (la « société » ou « TELUS ») se tiendra le mercredi 2 mai 2007 à 11 h (heure avancée de l'Est) au Château Champlain Montréal, 1, Place du Canada, Montréal (Québec) pour les fins suivantes :

1. recevoir les états financiers consolidés vérifiés de 2006 de la société avec le rapport des vérificateurs connexe;
2. élire les administrateurs de la société pour le prochain exercice;
3. nommer Deloitte & Touche s.r.l. comme vérificateurs pour le prochain exercice et autoriser les administrateurs à fixer leur rémunération;

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

Fait à Vancouver, en Colombie-Britannique, le 9 mars 2007.

Par ordre du conseil d'administration,



Audrey T. Ho
Vice-présidente, Affaires juridiques,
première conseillère et secrétaire

invitation aux actionnaires

Au nom du conseil d'administration de TELUS et des autres membres de l'équipe TELUS, nous vous invitons à assister à l'assemblée générale annuelle de TELUS (l'« assemblée »). Cette année, l'assemblée aura lieu aux date et adresse suivantes :

Date : le mercredi 2 mai 2007

Heure : 11 h (heure avancée de l'Est)

Endroit : Château Champlain Montréal
1, Place du Canada
Montréal (Québec)

À l'assemblée, les porteurs d'actions ordinaires de TELUS (les « actionnaires ») seront invités à approuver les questions précisées dans l'avis de convocation à l'assemblée et dans la présente circulaire d'information. De plus, nous vous communiquerons les dernières informations sur la situation financière actuelle de la société et ferons le point sur la façon dont TELUS continue de réaliser sa stratégie. Une session de questions et de réponses aura lieu à la fin de l'assemblée. Au cours de la réception qui suivra, vous aurez l'occasion de rencontrer les administrateurs et l'équipe de dirigeants de TELUS.

Votre vote est très important pour nous, et nous vous encourageons à participer en personne ou par procuration. Si vous ne pouvez être présent à l'assemblée, nous vous invitons à suivre la diffusion des délibérations en direct sur le Web à l'adresse telus.com/agm à 11 h (heure avancée de l'Est), le 2 mai.

Nous espérons avoir le plaisir de vous rencontrer à l'assemblée.
Cordialement,



Brian A. Canfield
Président du conseil
d'administration



Darren Entwistle
Président et
chef de la direction

Le 9 mars 2007

questions les plus fréquemment posées sur le vote

Q Ai-je le droit de recevoir un avis de convocation à l'assemblée et d'assister à l'assemblée?

R Oui, si vous êtes porteur d'actions ordinaires ou d'actions sans droit de vote de TELUS en date du 13 mars 2007, date de clôture des registres pour l'assemblée.

Q Est-ce que j'ai le droit de voter et sur quelles questions est-ce que je vote?

R Si vous détenez des **actions ordinaires** à la fermeture des bureaux le 13 mars 2007, vous avez droit à une voix par action ordinaire quant à l'élection des administrateurs et à la nomination des vérificateurs. Si vous détenez des actions sans droit de vote à la fermeture des bureaux le 13 mars 2007, vous avez le droit d'assister et de prendre la parole à l'assemblée.

Q Suis-je un actionnaire inscrit ou non inscrit?

R Vous êtes un actionnaire inscrit si vous possédez un certificat d'actions immatriculé à votre nom.

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

- vos actions ordinaires sont immatriculées au nom d'un intermédiaire (par exemple, une banque, un fiduciaire ou un courtier en valeurs mobilières) ou au nom d'une agence de compensation dont votre intermédiaire est un adhérent, ou
- vous détenez vos actions ordinaires par l'entremise du régime d'achat d'actions à l'intention des employés de TELUS.

Q Comment puis-je exercer les droits de vote rattachés à mes actions ordinaires?

R Vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires soit en assistant à l'assemblée et en exerçant ces droits, soit, si vous ne pouvez y assister, en faisant en sorte que vos droits de vote soient exercés par procuration. La marche à suivre pour exercer vos droits de vote diffère selon que vous êtes un actionnaire inscrit ou non inscrit.

Exercice du droit de vote en assistant à l'assemblée – actionnaires inscrits et non inscrits

Si vous êtes un **actionnaire inscrit**, vous avez le droit d'assister à l'assemblée et de voter en personne.

Si vous êtes un **actionnaire non inscrit**, vous avez le droit d'assister à l'assemblée et de voter en personne à la condition de produire un formulaire de procuration dûment signé, sur lequel vous avez inscrit votre nom dans l'espace prévu, et de le retourner dans l'enveloppe-réponse fournie. À votre arrivée à l'assemblée, veuillez aviser le personnel chargé de l'inscription que vous êtes un fondé de pouvoir. Si vous avez reçu un formulaire de directives de vote, veuillez suivre les directives qu'il contient.

La Société de fiducie Computershare du Canada (« Computershare ») est le fiduciaire de toutes les actions ordinaires (les « actions des employés ») détenues au nom des membres du régime d'achat d'actions à l'intention des employés de TELUS.

Les porteurs d'actions des employés sont traités de la même manière que les actionnaires non inscrits. Si vous détenez des actions des employés, vous avez le droit d'assister à l'assemblée et de voter en personne à la condition de produire un formulaire de procuration dûment signé, sur lequel vous avez inscrit votre nom dans l'espace prévu, et de le retourner conformément aux instructions qu'il contient. À votre arrivée à l'assemblée, veuillez aviser le personnel chargé de l'inscription que vous êtes un fondé de pouvoir.

Vote par procuration

La marche à suivre pour un vote par procuration diffère selon que vous êtes un actionnaire inscrit ou non inscrit ou un porteur d'actions des employés.

Exercice du droit de vote par procuration – actionnaires inscrits

Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous pouvez exercer vos droits de vote par procuration en suivant l'une des trois méthodes suivantes :

- en remplissant un formulaire de procuration imprimé et en le retournant par la poste ou par messenger
- par téléphone
- par Internet.

Peu importe la méthode que vous choisissiez, **votre procuration doit parvenir à la secrétaire générale de TELUS, a/s de Société de fiducie Computershare du Canada (100 University Avenue, 9^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1), au plus tard à 17 h (heure locale) le 30 avril 2007 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, au plus tard à 17 h (heure locale) deux jours ouvrables avant la date de reprise de l'assemblée.**

- **Par la poste ou par messenger**

Pour voter par la poste ou par messenger, vous devez remplir, signer et retourner votre formulaire de procuration conformément aux directives qu'il contient.

- **Par téléphone**

Pour voter par téléphone, veuillez composer le numéro sans frais indiqué sur le formulaire de procuration qui vous a été envoyé par la poste ou par courrier électronique. Utilisez un téléphone à clavier pour transmettre vos directives de vote et suivez les directives données. **Ayez sous la main votre numéro de compte de porteur et le numéro d'accès qui figurent sur le formulaire de procuration.**

Si vous voulez nommer pour voter à votre place un fondé de pouvoir autre que les personnes indiquées dans le formulaire de procuration, vous ne pourrez pas le faire par téléphone.

Dans ce cas, vous devez exercer vos droits de vote par la poste, par messenger ou par Internet.

- **Par Internet**

Pour exercer vos droits de vote par Internet, rendez-vous à l'adresse du site Web indiquée sur le formulaire de procuration qui vous a été envoyé par la poste ou par courrier électronique. Suivez les directives de vote en direct qui vous sont données et ayez sous la main votre numéro de compte de porteur et le numéro d'accès qui figurent sur le formulaire de procuration.

Exercice du droit de vote par procuration – actionnaires non inscrits

Si vous êtes un actionnaire non inscrit et que vous recevez les documents concernant l'assemblée par l'entremise d'un courtier en valeurs mobilières ou d'un autre intermédiaire, veuillez remplir et retourner les documents vous donnant le droit de voter, conformément aux directives que cette personne vous a fournies.

Si vous détenez des actions des employés, utilisez l'une des trois méthodes de vote décrites précédemment (par la poste, par téléphone ou par Internet) pour indiquer à Computershare, agissant à titre de fiduciaire, la façon dont elle doit exercer les droits de vote rattachés à vos actions des employés. Computershare, agissant à titre de fiduciaire, livrera les procurations devant être utilisées à l'assemblée pour tous les votes devant y être exercés, selon les directives de vote données par écrit, par téléphone ou par Internet.

Le fiduciaire n'exercera les droits de vote rattachés aux actions des employés pour ou contre les questions soumises au vote, ou ne s'abstiendra de les exercer, que conformément aux directives données par les employés. Si Computershare, agissant à titre de fiduciaire, ne reçoit pas de procuration conformément à la procédure décrite précédemment, elle ne pourra pas exercer les droits de vote rattachés aux actions des employés.

Pour que les droits de vote rattachés aux actions des employés soient exercés à l'assemblée par le fiduciaire ou par un autre fondé de pouvoir dûment nommé, les procurations doivent parvenir à la secrétaire générale de TELUS, a/s de Computershare (100 University Avenue, 9^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1), au plus tard à 17 h (heure locale) le 30 avril 2007 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, au plus tard à 17 h (heure locale) deux jours ouvrables avant la date de reprise de l'assemblée.

Si un employé détient des actions ordinaires autres que des actions des employés, il doit remplir une autre procuration afin d'exercer les droits de vote rattachés à ces actions, sauf s'il assiste à l'assemblée et exerce ses droits de vote en personne.

Q Qui exercera les droits de vote rattachés à mes actions?

R Chacune des personnes désignées dans la procuration en tant que fondé de pouvoir chargé de représenter les actionnaires à l'assemblée est un administrateur ou un dirigeant de la société. Vous pouvez nommer une autre personne pour vous représenter à l'assemblée; pour ce faire, vous devez remplir le formulaire de procuration imprimé ou en ligne en indiquant le nom de la personne de votre choix dans l'espace prévu à cet effet ou remplir un autre formulaire de procuration imprimé acceptable. Il n'est pas nécessaire que la personne que vous nommez soit actionnaire, mais elle doit assister à l'assemblée pour exercer vos droits de vote.

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

R En remplissant et en retournant une procuration, vous autorisez la personne qui y est nommée à assister à l'assemblée et à y exercer les droits de vote rattachés à vos actions conformément à vos directives sur chaque question à l'égard de laquelle vous avez le droit de voter. En l'absence de directives quant à la façon d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires, ceux-ci seront exercés en faveur des questions suivantes :

1. l'élection à titre d'administrateur de chaque candidat proposé par la société pour le prochain exercice;
2. la nomination de Deloitte & Touche, s.r.l. comme vérificateurs pour le prochain exercice et l'autorisation donnée aux administrateurs de fixer leur rémunération.

Q Puis-je révoquer une procuration?

R Oui, si vous êtes un actionnaire inscrit et que vous avez donné une procuration par écrit, par téléphone ou par Internet, vous pouvez la révoquer en produisant une autre procuration dûment signée portant une date ultérieure, par écrit, par téléphone ou par Internet, ou en produisant un formulaire de révocation de procuration. Les formulaires de procuration peuvent être livrés au

siège social de la société, a/s de la secrétaire générale de TELUS, au 21 – 3777 Kingsway, Burnaby (Colombie-Britannique) V5H 3Z7, en tout temps jusqu'au 30 avril 2007 inclusivement ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, le jour ouvrable avant la date de reprise de l'assemblée.

Par ailleurs, vous pouvez révoquer votre procuration et voter en personne en remettant un formulaire de révocation de procuration au président de l'assemblée au moment de l'assemblée ou, en cas d'ajournement, à une reprise de l'assemblée avant que le vote visé par la procuration ne soit tenu. Vous pouvez aussi révoquer votre procuration de toute autre manière permise par la loi.

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

À titre de **porteur d'actions des employés**, si vous avez produit une procuration (par écrit, par téléphone ou par Internet), vous pouvez la révoquer en produisant une autre procuration (par écrit, par téléphone ou par Internet) portant une date ultérieure ou un formulaire de révocation de procuration, au plus tard à 17 h (heure locale) le 30 avril 2007 ou, en cas d'ajournement, au plus tard à 17 h (heure locale), deux jours ouvrables avant la date de reprise de l'assemblée.

Q Qui a le pouvoir discrétionnaire de voter à l'égard de modifications apportées aux questions à l'ordre du jour de l'assemblée ou de toute autre question pouvant être dûment soumise à l'assemblée?

R Les directives de vote que vous avez précisées dans votre procuration donnée par écrit, par téléphone ou par Internet 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 aux questions à l'ordre du jour de l'assemblée et de toute autre question pouvant être dûment soumise à l'assemblée, dans la mesure permise par la loi. En date du 9 mars 2007, ni les administrateurs ni les hauts dirigeants de la société ne sont au fait de modifications ou d'autres questions devant être soumises à l'assemblée aux fins de vote.

Q Mon vote par procuration est-il confidentiel?

R Oui, votre vote par procuration est confidentiel. Les procurations sont reçues, dépouillées et compilées par notre agent des transferts, Computershare, de manière à préserver la confidentialité des votes particuliers des actionnaires, sauf dans les cas suivants :

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

Q Qui sollicite une procuration de ma part?

R Votre procuration est sollicitée au nom de la direction de TELUS. La sollicitation des procurations est faite par la poste à votre dernière adresse figurant au registre des actionnaires ou par courrier électronique à l'adresse que vous avez fournie. De plus, la sollicitation peut être faite par des employés ou des représentants de la société par téléphone ou un autre moyen, moyennant des frais modiques pour la société. La société peut, si elle le juge souhaitable, retenir les services d'une entreprise pour la charger de la sollicitation de procurations au Canada et aux États-Unis. Les frais de sollicitation de procurations sont à la charge de la société.

Q Comment le quorum est-il atteint à l'assemblée et combien d'actions ordinaires sont en circulation?

R Le quorum de l'assemblée est formé d'au moins deux personnes présentes ou représentées par procuration détenant au moins 20 pour cent des actions émises et en circulation donnant le droit de voter à l'assemblée en question. Le 9 mars 2007, la société comptait 177 671 014 actions ordinaires émises et en circulation.

Q Y a-t-il un actionnaire détenant seul en propriété véritable 10 pour cent ou plus des actions ordinaires en circulation?

R Non. À la connaissance des administrateurs et des hauts dirigeants de TELUS, le 9 mars 2007, aucune personne ne détenait en propriété véritable, directement ou indirectement, des actions ordinaires conférant plus de 10 pour cent des droits de vote rattachés à la totalité des actions ordinaires permettant de voter à l'assemblée des porteurs d'actions ordinaires ni n'exerçait une emprise sur de telles actions.

Q À qui puis-je adresser mes questions?

R Si vous avez des questions concernant l'assemblée, veuillez communiquer avec Computershare :

- **téléphone** : 1-800-558-0046 (numéro sans frais en Amérique du Nord)
1-514-982-7270 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord)
- **télécopieur** : 416-263-9394
- **courrier électronique** : telus@computershare.com
- **poste** : Société de fiducie Computershare du Canada
100 University Avenue, 9^e étage
Toronto (Ontario) M5J 2Y1

Restrictions à la propriété d'actions

La société et certaines de ses filiales doivent se conformer au *Règlement sur la propriété et le contrôle des entreprises de télécommunications canadiennes* (le « Règlement sur les télécommunications »), à la *Loi sur les télécommunications (Canada)* (la « Loi sur les télécommunications ») et à la *Loi sur la radiocommunication (Canada)* (la « Loi sur la radiocommunication ») afin d'offrir des services filaires, sans fil et de télévision numérique. Ces lois et les règlements qui y sont afférents contiennent des restrictions concernant la détention d'actions avec droit de vote par des non-Canadiens. Pour s'assurer que certaines de ses filiales demeurent admissibles comme entreprises de télécommunications canadiennes, la société doit limiter, aux termes de ces lois et des règlements qui y sont afférents, la proportion de ses actions ordinaires dont sont propriétaires des non-Canadiens à 33⅓ pour cent au plus et elle ne doit pas par ailleurs être sous le contrôle de non-Canadiens. Le Règlement sur les télécommunications confère aux sociétés mères d'une entreprise de télécommunications canadienne certains pouvoirs leur permettant de surveiller et de contrôler la propriété d'actions avec droit de vote par des non-Canadiens. À titre de société mère d'entreprises de télécommunications, les pouvoirs et les contraintes prévus par le Règlement sur les télécommunications ont été intégrés dans les statuts de la société et ont été étendus afin de respecter les exigences de la Loi sur la radiocommunication et de la Loi sur les télécommunications. Parmi les pouvoirs, on compte le droit de refuser d'inscrire un transfert d'actions avec droit de vote à un non-Canadien, celui d'exiger qu'un non-Canadien vende des actions avec droit de vote, celui de convertir des actions avec droit de vote en actions sans droit de vote, ainsi que celui de suspendre les droits de vote rattachés aux actions avec droit de vote. La société supervise l'importance de la propriété de ses actions ordinaires par des non-Canadiens et en fait périodiquement rapport au Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes.

Actions sans droit de vote

Sous réserve des droits prioritaires des porteurs d'actions privilégiées de premier rang et d'actions privilégiées de second rang de la société, les porteurs d'actions sans droit de vote ont les mêmes droits que les porteurs d'actions ordinaires relativement au versement des dividendes et à la distribution des actifs de la société en cas de liquidation ou de dissolution de la société. Les actions sans droit de vote ne peuvent être divisées, regroupées, reclassées ou autrement modifiées sans que les actions ordinaires ne soient modifiées de la même manière.

En général, les porteurs d'actions sans droit de vote ont le droit de recevoir un avis de convocation à toutes les assemblées générales de la société, d'y assister et d'y prendre la parole. Ils ont le droit de recevoir de la société tous les avis de convocation à une assemblée, les circulaires d'information et les autres documents écrits que sont autorisés à recevoir de la société les porteurs d'actions ordinaires, mais ils n'ont pas le droit de voter à ces assemblées générales, sauf dans les cas exigés par la loi. Pour que les porteurs d'actions sans droit de vote puissent participer à une offre éventuelle présentée aux porteurs d'actions ordinaires (selon des conditions différentes, toutefois), l'offre doit en général, d'après les lois sur les valeurs mobilières applicables ou les exigences des bourses de valeurs mobilières à la cote desquelles sont inscrites les actions ordinaires, être présentée à la totalité ou à la quasi-totalité des porteurs d'actions ordinaires résidant dans une province canadienne où de telles exigences s'appliquent (une « offre limitative »). Chaque porteur d'actions sans droit de vote aura la possibilité, aux fins de l'offre limitative uniquement, de convertir la totalité ou une partie de ses actions sans droit de vote en un nombre équivalent d'actions ordinaires durant la période de conversion applicable. Dans certains cas (notamment, dans le cas de la livraison d'attestations, à des moments précis, par les porteurs d'au moins 50 pour cent des actions ordinaires émises et en circulation déclarant, entre autres choses, qu'ils n'ont pas l'intention d'accepter une telle offre limitative), ces droits de conversion ne seront pas accordés.

Si la Loi sur les télécommunications, la Loi sur la radiocommunication et la Loi sur la radiodiffusion et les règlements y afférents concernant la propriété et le contrôle sont modifiés de telle manière qu'aucune restriction ne s'applique aux porteurs non canadiens d'actions ordinaires, les porteurs d'actions sans droit de vote auront le droit de convertir la totalité ou une partie de leurs actions sans droit de vote en actions ordinaires à raison de une action ordinaire pour chaque action sans droit de vote, et la société aura le droit d'exiger que les porteurs d'actions sans droit de vote qui n'ont pas choisi de le faire convertissent leurs actions sans droit de vote en un nombre équivalent d'actions ordinaires.

1

rapport de la direction et états financiers consolidés

Le rapport de la direction et les états financiers consolidés vérifiés pour l'exercice terminé le 31 décembre 2006, y compris le rapport de gestion, sont contenus dans la revue financière du rapport annuel 2006 de TELUS. Les actionnaires ayant demandé un exemplaire du rapport annuel 2006 le recevront par la poste.

Ceux qui ne l'ont pas demandé peuvent le consulter en ligne à l'adresse telus.com/rapportannuel ou en obtenir un exemplaire auprès de la secrétaire générale de TELUS au 21 – 3777 Kingsway, Burnaby (Colombie-Britannique) V5H 3Z7.

2

élection des administrateurs

Généralités

Tous les administrateurs ont été élus par les porteurs d'actions ordinaires le 3 mai 2006.

Le conseil a fixé le nombre d'administrateurs à 12. À l'assemblée, les actionnaires sont priés de voter pour les 12 candidats proposés par la société à l'élection à titre d'administrateurs de la société. Chaque porteur d'actions ordinaires pourra exercer ses droits de vote en faveur de l'élection de chacun des administrateurs ou s'abstenir de voter à cet égard. À moins de recevoir d'autres directives, les personnes nommées dans la procuration ci-jointe à titre de fondés de pouvoir (les « fondés de pouvoir de la direction ») ont l'intention de voter en faveur de l'élection au poste d'administrateur des 12 candidats dont le nom figure dans le tableau des pages 7 à 9. Tel qu'il est décrit à la page 9, la politique sur le vote à la majorité des voix de la société s'applique à la présente élection.

La direction croit que tous les candidats sont en mesure de s'acquitter de leurs fonctions d'administrateur. Si, avant l'assemblée, l'un des candidats se révèle incapable de s'acquitter des fonctions d'administrateur ou n'est pas intéressé à le faire, les fondés de pouvoir de la direction se réservent le droit de voter pour un ou plusieurs autres candidats, à leur discrétion, si des mises en candidature supplémentaires sont faites durant l'assemblée, sauf s'ils ont reçu la directive de s'abstenir d'exercer les droits de vote rattachés aux actions ordinaires à l'égard de l'élection des administrateurs. Chaque administrateur élu à l'assemblée restera en fonction jusqu'à la prochaine assemblée annuelle ou jusqu'à ce que son successeur soit élu ou nommé, à moins que son poste d'administrateur ne devienne vacant d'ici là conformément aux lois applicables ou aux statuts de la société.

Le tableau suivant présente le nom de tous les candidats et des renseignements à leur sujet, y compris le poste principal qu'ils occupent actuellement, leurs principales activités professionnelles et les postes d'administrateur occupés au cours des cinq dernières années et leurs fonctions au sein de la société.

<p>R.H. (Dick) Auchinleck Calgary (Alberta) Âge : 56 ans Administrateur depuis¹⁾ : 2003 Indépendant Membre du : comité de rémunération et des ressources humaines comité de gouvernance</p>	<p>R.H. (Dick) Auchinleck a travaillé pour Gulf Canada, société pétrolière et gazière, pendant 25 ans. Il a pris sa retraite en 2001 à titre de président et chef de la direction de Gulf Canada Resources après la vente de la société à Conoco Inc. Il est toujours associé à cette société à titre de membre du conseil de ConocoPhillips. De 1999 à 2001, il a été président et chef de la direction de Gulf. Il est actuellement membre du conseil d'administration d'Enbridge Commercial Trust, de Red Mile Entertainment, Inc. et du EPCOR Centre for the Performing Arts. Au cours des cinq dernières années, il a été membre du conseil de Sonic Mobility Inc. et d'Hydro One Inc. M. Auchinleck est titulaire d'un baccalauréat ès sciences appliquées (génie chimique) de la British Columbia University.</p>
<p>A. Charles Baillie Toronto (Ontario) Âge : 67 ans Administrateur depuis¹⁾ : 2003 Indépendant Membre du : comité de vérification</p>	<p>A. Charles Baillie a été président du conseil et chef de la direction de la Banque Toronto-Dominion de 1998 à 2003, date à laquelle il a pris sa retraite. Outre son association à divers organismes culturels et établissements d'enseignement, M. Baillie est actuellement membre du conseil d'administration de Dana Corporation, de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et de George Weston Limitée. Au cours des cinq dernières années, il a été membre du conseil d'administration de Ballard Power Systems Inc., de Quebecor World Inc., de la Banque Toronto-Dominion et de TD Waterhouse Inc. Il est président du Musée des beaux-arts de l'Ontario, chancelier de la Queen's University et président du Conseil canadien des chefs d'entreprise. M. Baillie est titulaire d'un baccalauréat ès arts avec spécialisation du Trinity College de la University of Toronto, d'un M.B.A. de la Harvard Business School et d'un doctorat honorifique en droit de la Queen's University. En 2006, il a été nommé officier de l'Ordre du Canada et a récemment été intronisé au Temple de la renommée de l'entreprise canadienne.</p>
<p>Micheline Bouchard Montréal (Québec) Âge : 59 ans Administratrice depuis¹⁾ : 2004 Indépendante Membre du : comité de vérification</p>	<p>Micheline Bouchard a été présidente et chef de la direction d'ART Advanced Research Technologies, société biomédicale, de 2002 à juillet 2006. De 2001 à 2002, elle a été vice-présidente directrice et directrice générale de l'organisation des services aux entreprises de Motorola Inc. à Chicago. M^{me} Bouchard est actuellement membre du conseil d'administration de Groupe de fonds Citadel et membre de la IWF Leadership Foundation et a été présidente de l'Académie canadienne du génie. Elle a déjà été membre des conseils de Sears Canada Inc., d'Alliance Forest Products Inc. et de Corby Distilleries Ltd. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès sciences appliquées et d'une maîtrise ès sciences appliquées de l'École Polytechnique de Montréal (Québec). Elle est aussi titulaire de doctorats honorifiques de l'Université de Montréal (HEC), de la University of Waterloo, de l'Université d'Ottawa, de la Ryerson Polytechnic University et de la McMaster University. M^{me} Bouchard est membre de l'Ordre du Canada.</p>
<p>R. John Butler Edmonton (Alberta) Âge : 63 ans Administrateur depuis¹⁾ : 1995 Indépendant Membre du : comité de gouvernance comité de retraite</p>	<p>R. John Butler, c.r. est conseiller juridique auprès du cabinet d'avocats Bryan & Company. M. Butler a été membre du conseil d'ED TEL (Edmonton Telephones) avant qu'elle soit acquise par TELUS Corporation en 1995 et du conseil d'administration de TELUS Corporation avant qu'elle fusionne, en 1999, avec BC TELECOM Inc. Il est membre du conseil d'administration de Trans Global Insurance Company et de Trans Global Life Insurance Company et fiduciaire du Liquor Stores Income Fund. Au cours des cinq dernières années, M. Butler a également été président du conseil du Club de football des Eskimos d'Edmonton et membre du conseil des gouverneurs de la Ligue canadienne de Football. M. Butler est titulaire d'un baccalauréat ès arts et d'un baccalauréat en droit de la University of Alberta.</p>

<p>Brian A. Canfield Point Roberts (Washington) <hr/> Âge : 68 ans <hr/> Administrateur depuis¹⁾ : 1989 <hr/> Indépendant <hr/> Président du conseil d'administration <hr/> Membre du : comité de retraite</p>	<p>Brian A. Canfield a fait carrière chez TELUS pendant près de 50 ans, dont quatre à titre de président du conseil et chef de la direction de BC TELECOM Inc., trois à titre de président et chef de la direction et un an à titre de président et chef de l'exploitation. Il a également été président et chef de la direction par intérim de TELUS Corporation de septembre 1999 à juillet 2000, pour ensuite reprendre son poste de président du conseil. Il est administrateur de Suncor Énergie Inc., membre du Conseil canadien sur la reddition de comptes et membre du comité Crawford chargé d'étudier la possibilité d'avoir un seul organisme de réglementation canadien des valeurs mobilières. Au cours des cinq dernières années, M. Canfield a également été administrateur de Terasen, Inc. et de la Bourse de Toronto. En 1997, il a reçu un doctorat honorifique en technologie du British Columbia Institute of Technology et, en 1998, il a été nommé membre du Order of British Columbia. En 2006, il a été nommé membre de l'Ordre du Canada.</p>
<p>Pierre Y. Ducros Montreal (Québec) <hr/> Âge : 67 ans <hr/> Administrateur depuis¹⁾ : 2005 <hr/> Indépendant <hr/> Membre du : comité de vérification</p>	<p>Pierre Ducros est président de P. Ducros & Associés Inc. Auparavant, il était président et chef de la direction du Groupe Conseil DMR, Inc. (Canada), qu'il a cofondée en 1973. Il a également occupé divers postes de gestion chez IBM Canada limitée et a été officier de la Marine royale du Canada. Il est actuellement membre des conseils d'administration de Corporation Financière Manuvie, de Cognos Incorporated, d'Emergis Inc., de RONA inc. et de l'Institut canadien de recherches avancées. Au cours des cinq dernières années, il a été administrateur de Nstein Technologies Inc. et d'Engenuity Technologies Inc. M. Ducros est titulaire d'un baccalauréat ès arts, Université de Paris, au Collège Stanislas de Montréal, obtenu en 1956. Il est titulaire d'un diplôme du Collège militaire royal du Canada obtenu en 1960 ainsi que d'un baccalauréat en génie (communications) de l'Université McGill obtenu en 1961. M. Ducros est membre de l'Ordre du Canada et officier de l'Ordre de la Belgique.</p>
<p>Darren Entwistle Vancouver (Colombie-Britannique) <hr/> Âge : 44 ans <hr/> Administrateur depuis¹⁾ : 2000 <hr/> Lié</p>	<p>Darren Entwistle est président et chef de la direction de TELUS Corporation depuis le 10 juillet 2000. Il a commencé sa carrière chez Bell Canada en 1988 et est entré au service de Cable & Wireless plc (C&W) au Royaume-Uni en 1993, société auprès de laquelle il a occupé des postes clés dans les domaines des finances et de l'exploitation, pour ensuite devenir président, Services mondiaux, Royaume-Uni et Irlande, avant d'entrer au service de TELUS. Il est membre du conseil d'administration du Groupe Financier Banque TD et du conseil des gouverneurs de l'Université McGill. Il est également président de la campagne de mobilisation de fonds du Royal Conservatory of Music. M. Entwistle est titulaire d'un baccalauréat en économie (avec distinction) de l'Université Concordia de Montréal, d'un M.B.A. de l'Université McGill et d'un diplôme en technologie des réseaux de la University of Toronto.</p>
<p>Ruston E.T. Goepel Vancouver (Colombie-Britannique) <hr/> Âge : 64 ans <hr/> Administrateur depuis¹⁾ : 2004 <hr/> Indépendant <hr/> Membre du : comité de vérification</p>	<p>Ruston E.T. Goepel est vice-président principal de Raymond James Financial Ltd., entreprise de placement. Il est administrateur de Spur Ventures Ltd., d'Auto Canada Income Fund, d'Amerigo Resources Ltd. et de Baytex Energy Trust. Il a été président du conseil du Business Council of BC et siège aux conseils de deux organisations sans but lucratif : le comité d'organisation des Jeux olympiques de Vancouver de 2010 et la Vancouver Airport Authority. Il a été administrateur de Premium Brands Income Trust, de Duke Seabridge Ltd., de Smith Tractor Inc. et de Coast Tractor Ltd. M. Goepel est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la University of British Columbia et s'est vu décerner la Médaille du jubilé de la reine Élisabeth en reconnaissance de ses initiatives en tant que chef d'entreprise et de services rendus à la collectivité.</p>
<p>John S. Lacey Thornhill (Ontario) <hr/> Âge : 63 ans <hr/> Administrateur depuis¹⁾ : 2000 <hr/> Indépendant <hr/> Président du : comité de rémunération et des ressources humaines <hr/> Membre du : comité de gouvernance</p>	<p>John S. Lacey a été président du conseil d'Alderwoods Group, Inc., société qui exploite des salons funéraires et des cimetières en Amérique du Nord, jusqu'en novembre 2006. De janvier 1999 à janvier 2002, M. Lacey a été président du conseil de Loewen Group. Il est président du conseil du conseil consultatif de Tricap, administrateur de Cancer Care Ontario, de la Banque Canadienne Impériale de Commerce et de Stelco Inc. et est actuellement président du conseil de Doncaster Racing Inc. et de Doncaster Consolidated Ltd. Au cours des cinq dernières années, il a également été membre du conseil d'administration d'Alderwoods Group, Inc., de la Société Canadian Tire Limitée, de Western Forest Products Ltd., de la Régie des alcools de l'Ontario et de Clarica, Inc. M. Lacey a complété un programme de perfectionnement en gestion de la Harvard Business School.</p>

Brian F. MacNeill

Calgary (Alberta)

Âge : 67 ans

Administrateur depuis¹⁾ : 2001

Indépendant

Président du :

comité de vérification

Brian F. MacNeill a pris sa retraite à titre de chef de la direction d'Enbridge Inc., société intégrée de pipeline, le 1^{er} janvier 2001. Il a été auparavant vice-président directeur et chef de l'exploitation de cette société et membre de son conseil. Il est actuellement président du conseil de Petro-Canada et administrateur du Groupe Financier Banque TD et de West Fraser Timber Co. Ltd. Il est également président du conseil des gouverneurs de la University of Calgary. Il a été, au cours des cinq dernières années, membre du conseil d'administration de Dofasco Inc., de Veritas DGC Inc., de Legacy Hotels REIT, de Sears Canada Inc. et de Western Oil Sands Inc. M. MacNeill est comptable agréé et fellow de l'association des comptables agréés de l'Alberta. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la Montana State University et est membre de l'Ordre du Canada.

Ronald P. Triffo

Edmonton (Alberta)

Âge : 67 ans

Administrateur depuis¹⁾ : 1995

Indépendant

Président du :

comité de gouvernance

Membre du :

comité de retraite

Ronald P. Triffo est président du conseil et administrateur de Stantec Inc., société d'ingénierie et de services professionnels internationaux, auprès de laquelle il a occupé divers postes de haute direction pendant plus de 25 ans. Il est actuellement président du conseil du Alberta Ingenuity Fund et le président du conseil sortant d'ATB Financial. Il est également membre du conseil d'Alberta's Promise, du conseil consultatif de la faculté de médecine et de dentisterie de la University of Alberta et du conseil des gouverneurs du Junior Achievement of Northern Alberta. Il a été administrateur et président du conseil d'ED TEL (Edmonton Telephones) avant que cette société soit acquise par TELUS Corporation en 1995. M. Triffo a été président de Consulting Engineers of Alberta et de l'Association des ingénieurs-conseils du Canada et président du conseil de la Alberta Economic Development Authority. Il est titulaire d'un baccalauréat ès sciences (génie) de la University of Manitoba et d'une maîtrise ès sciences (génie) de la University of Illinois.

Donald Woodley

Mono Township (Ontario)

Âge : 61 ans

Administrateur depuis¹⁾ : 1998

Indépendant

Président du :

comité de retraite

Membre du :

comité de rémunération et
des ressources humaines

Donald Woodley est président de The Fifth Line Enterprise, société fermée qui offre des services de conseils stratégiques et une assistance professionnelle pour cadres supérieurs du secteur de la technologie de l'information du Canada. En 2006, il a été, pendant dix mois, chef de l'exploitation et président par intérim de Genum Corporation. Il siège toujours au conseil de Genum ainsi que de DataMirror Corporation, de la Société canadienne des postes et de Steam Whistle Brewing Inc. M. Woodley a été président du conseil des gouverneurs de l'ITAC (Association canadienne de la technologie de l'information), du Festival de Stratford du Canada et membre du conseil d'administration du Hospital for Sick Children Foundation. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la University of Saskatchewan et d'un M.B.A. de la Richard Ivey School of Business de la University of Western Ontario.

1) Administrateur de la société ou d'une société qu'elle a remplacée.

Politique sur le vote à la majorité des voix

En février 2007, le conseil a examiné et adopté une politique sur le vote à la majorité des voix suivant la recommandation de son comité de gouvernance. Aux termes de cette nouvelle politique, un administrateur qui est élu dans le cadre d'une élection non contestée mais qui donne lieu à plus d'abstentions de votes que de votes en faveur de sa nomination devra remettre sa démission au président du conseil. Cette démission prendra effet une fois qu'elle aura été acceptée par le conseil. Le comité de gouvernance examinera la démission et fera des recommandations au conseil quant à son acceptation. Le conseil est d'avis que les démissions seront généralement acceptées à moins de circonstances atténuantes pouvant justifier une décision contraire. Le conseil annoncera sa décision (et les raisons pour lesquelles une démission n'a pas été acceptée) dans un communiqué publié

dans les 90 jours de l'assemblée au cours de laquelle l'élection a eu lieu. Le conseil ne soumettra pas à nouveau la candidature d'un administrateur qui n'a pas satisfait aux conditions de la présente politique.

Réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2006

Conseil et comités	Nombre total de réunions	Séances à huis clos
Conseil	8	Oui
Comité de vérification (CV)	5	Oui
Comité de gouvernance (CG)	4	Oui
Comité de rémunération et des ressources humaines (CRRH)	5	Oui
Comité de retraite (CR)	4	Oui

Participation des administrateurs aux réunions du conseil et des comités durant l'exercice terminé le 31 décembre 2006

Participation des administrateurs		
Administrateur	Nombre de réunions du conseil auxquelles l'administrateur a assisté	Nombre de réunions d'un comité auxquelles l'administrateur a assisté
Brian A. Canfield ¹⁾ (Président du conseil) (CF)	8 de 8	4 de 4
R.H. (Dick) Auchinleck (CRRH, CG)	8 de 8	9 de 9
A. Charles Baillie (CV)	8 de 8	5 de 5
Micheline Bouchard (CV)	8 de 8	5 de 5
R. John Butler (CG) (CR)	8 de 8	8 de 8
Pierre Y. Ducros (CV)	8 de 8	5 de 5
Darren Entwistle ²⁾	8 de 8	–
Ruston E.T. Goepel (CV)	8 de 8	5 de 5
John S. Lacey (CRRH, président) (CG)	7 de 8	9 de 9
Brian F. MacNeill (CV, président)	8 de 8	5 de 5
Ronald P. Triffo (CG, président) (CR)	8 de 8	8 de 8
Donald P. Woodley (CR, président) (CRRH)	8 de 8	9 de 9

1) Outre les réunions du comité de retraite, Brian A. Canfield a assisté régulièrement aux réunions d'autres comités.
 2) Darren Entwistle n'est membre d'aucun comité du conseil; toutefois, il a assisté régulièrement aux réunions des comités.

Rémunération des administrateurs

Chaque administrateur de la société qui n'est pas un employé de la société reçoit une provision annuelle pour ses services d'administrateur et de membre d'un comité, outre un jeton de présence pour chaque réunion du conseil ou d'un comité à laquelle il assiste. Toutefois, Darren Entwistle, le seul administrateur qui est un employé de la société, n'a droit à aucune forme de rémunération pour ses services d'administrateur de TELUS.

Les administrateurs peuvent choisir de recevoir leur provision annuelle et leurs jetons de présence en toute combinaison d'espèces, de droits différés à la valeur d'actions (les « DVAD ») et d'actions de TELUS. Toutefois, un administrateur qui n'a pas atteint le seuil de participation cible reçoit la moitié de sa provision annuelle en actions ou en droits différés à la valeur d'actions jusqu'à ce que ce seuil soit atteint.

La rémunération des administrateurs a fait l'objet d'un examen exhaustif en 2006. Le comité de gouvernance s'est penché sur les politiques de rémunération, la concordance avec la valeur pour l'actionnaire, les politiques de rémunération des membres de la direction et leur pertinence et le niveau de la rémunération. Le comité de gouvernance a retenu les services de Hewitt Associates afin que cette dernière l'aide à établir un groupe de référence et à recueillir des renseignements au sujet de ce groupe. Le comité de gouvernance a choisi un groupe de référence composé principalement de sociétés ouvertes de secteurs d'activité analogues et de sociétés ouvertes de différents secteurs d'activité de complexité et de taille comparables.

Le comité de gouvernance a conclu que :

- la rémunération doit être suffisante pour attirer et retenir des administrateurs qualifiés qui ont de l'expérience et les compétences requises pour diriger la société;
- une participation en actions constitue un élément important de la rémunération qui permet de mettre l'accent sur la valeur pour l'actionnaire;
- la rémunération en actions doit correspondre à une valeur précise, plutôt qu'à un certain nombre de droits différés à la valeur d'actions afin de maintenir la concordance avec le marché;
- la rémunération doit être revue et établie chaque année pour s'assurer qu'elle est adéquate et tient compte du marché actuel.

Le comité de gouvernance a jugé que la rémunération en espèces cible pour les administrateurs (en excluant les jetons de présence) devait se situer au 50^e centile et la rémunération totale (en excluant les jetons de présence), au 75^e centile.

Le comité de gouvernance a ensuite revu ses politiques en tenant compte des données du marché recueillies par Hewitt Associates et a recommandé que soit augmentée la rémunération en espèces du président du conseil et du président du comité de vérification et que les attributions d'actions correspondent à un montant précis plutôt qu'à un certain nombre de titres de participation afin de mieux refléter la valeur du marché au moment de l'attribution. Ces politiques ont été adoptées par le conseil qui, en vue de les appliquer, a approuvé certains changements à la rémunération des administrateurs pour l'année 2007.

Le barème des provisions annuelles et des jetons de présence payables pour 2006 et 2007 figure au tableau suivant. Les jetons de présence payés aux administrateurs (sauf au président du conseil et au chef de la direction, qui n'ont pas droit à cette forme de rémunération) pour les réunions du conseil et des comités auxquelles ils ont assisté en 2006 se situent entre 24 000 \$ et 27 000 \$ chacun.

Membres du conseil	2006	2007
Provision annuelle des administrateurs	25 000 \$	40 000 \$
Jeton de présence par réunion	1 500 \$	1 500 \$
Attribution annuelle en actions	3 500 droits différés à la valeur d'actions	110 000 \$ en droits différés à la valeur d'actions
Membres du comité de vérification		
Provision du président	10 000 \$	15 000 \$
Provision des membres	6 000 \$	6 000 \$
Jeton de présence par réunion	3 000 \$	3 000 \$
Membres d'un autre comité		
Provision du président	6 000 \$	6 000 \$
Provision des membres	3 000 \$	3 000 \$
Jeton de présence par réunion	1 500 \$	1 500 \$
Président du conseil		
Provision annuelle	200 000 \$	225 000 \$
Jeton de présence par réunion	–	–
Attribution annuelle en actions	6 000 droits différés à la valeur d'actions	150 000 \$ en droits différés à la valeur d'actions

Détention de titres de participation par les administrateurs et valeur à la fin de l'exercice

Participation en actions cible

Dans les cinq années suivant leur nomination à leurs postes respectifs, le président du conseil doit détenir au moins 500 000 \$ en actions de TELUS et les autres administrateurs (qui ne sont pas des employés) doivent détenir au moins 300 000 \$ en actions.

Tous les administrateurs proposés qui ne sont pas des employés ont dépassé le seuil de participation cible. Veuillez vous reporter au tableau de la page 12 pour plus de renseignements au sujet de la participation en actions totale de chaque administrateur.

Participation réelle à la fin de l'exercice

Le tableau suivant indique le nombre d'actions, de DDVA et d'options détenus par chaque administrateur qui n'est pas un dirigeant de la société ou sous l'emprise de chacun d'entre eux, et leur valeur totale au 31 décembre 2006. Cette valeur est basée sur le cours de clôture des actions ordinaires ou sans droit de vote de TELUS, selon le cas, à la Bourse de Toronto le 29 décembre 2006. Les renseignements relatifs au seul administrateur de TELUS qui est également un employé, Darren Entwistle, se trouvent à la page 31.

Administrateurs	Nombre d'actions ordinaires et sans droit de vote	Nombre de DVAD (actions ordinaires et sans droit de vote)	Valeur totale des actions et des DVAD	Participation cible atteinte ¹⁾	Nombre d'options ²⁾
Dick Auchinleck	3 185/6 000	-/17 038	1 369 128 \$	Oui (4,5 fois)	-/-
Charles Baillie	-/65 200	-/15 148	4 180 506 \$	Oui (13 fois)	-/-
Micheline Bouchard	1 713/1 871	-/10 916	756 987 \$	Oui (2,5 fois)	-/-
R. John Butler	984/4 263	-/14 693	1 038 944 \$	Oui (3 fois)	3 050/2 700
Brian Canfield	9 926/6 976	4 671/25 188	1 935 348 \$	Oui (4 fois)	74 000/5 400 ³⁾
Pierre Ducros	329/642	-/7 138	422 401 \$	Oui (1,4 fois)	-/-
Ruston Goepel	-/16 500	-/10 841	1 422 552 \$	Oui (4,7 fois)	-/-
John Lacey	12 108/651	-/15 687	1 498 086 \$	Oui (4,7 fois)	-/2 700
Brian MacNeill	1 000/5 269	-/29 386	1 856 620 \$	Oui (6,1 fois)	-/2 700
Ronald Triffo	1 567/522	6 689/28 309	1 941 992 \$	Oui (6,4 fois)	4 100/2 700
Don Woodley	5 678/864	-/14 693	1 113 317 \$	Oui (3,7 fois)	3 050/2 700

1) En ne tenant pas compte des options.

2) Options d'achat d'actions ordinaires/options d'achat d'actions sans droit de vote. TELUS a cessé d'attribuer des options à ses administrateurs en 2003.

3) Les options de M. Canfield comprennent les options qu'il a reçues alors qu'il était chef de la direction.

Interdiction d'opérations, faillites, pénalités ou sanctions

Sauf indication contraire, à la connaissance de TELUS, aucun de ses administrateurs ou dirigeants actuels n'a été au cours de la période de dix ans terminée le 31 décembre 2006 administrateur ou dirigeant d'un émetteur qui, pendant qu'il y exerçait de telles fonctions, a fait faillite, a présenté une proposition conformément à une loi en matière de faillite ou d'insolvabilité, a fait l'objet de procédures de la part de créanciers ou a entamé des procédures contre des créanciers, a négocié un arrangement ou un concordat avec des créanciers ou a vu un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic nommé pour la gestion de ses actifs. En décembre 1998, John Lacey a géré à la demande d'un groupe d'actionnaires de Loewen Group la restructuration de cette société, en tant que président du conseil, poste qu'il occupait au moment où elle a déposé une demande aux termes du chapitre 11 de la loi des États-Unis intitulée *Bankruptcy Code* et de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (Canada) (la « LACC »). En mars 2006, M. Lacey a été nommé administrateur de Stelco Inc. (« Stelco ») à titre de représentant de Tricap Management Limited (« Tricap »). Stelco s'est mise sous la protection de la LACC en janvier 2004. La nomination de M. Lacey à titre d'administrateur a eu lieu dans le cadre d'une restructuration supervisée par le tribunal qui a pris fin le 31 mars 2006 et aux termes de laquelle Tricap avait le droit de nommer quatre des neuf administrateurs de Stelco. Charles Baillie est administrateur de Dana Corporation, qui a déposé une demande aux termes du chapitre 11 de la loi des États-Unis intitulée *Bankruptcy Code* en mars 2006. La société a indiqué qu'elle prévoyait se libérer de cette protection vers la fin de 2007.

Sauf indication contraire, à la connaissance de TELUS, aucun de ses administrateurs ou dirigeants actuels n'a été au cours de la période de dix ans terminée le 31 décembre 2006 administrateur ou dirigeant d'un émetteur qui, pendant qu'il y exerçait de telles fonctions, a fait l'objet d'une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance semblable ou a connu une situation à la suite de laquelle, après que l'administrateur ou le dirigeant eut cessé d'y exercer ses fonctions, la société a fait l'objet d'une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance semblable aux termes de laquelle les autorités compétentes lui ont refusé quelque dispense que ce soit prévue par la législation en valeurs mobilières pendant plus de 30 jours consécutifs. Le 14 juin 2006, à la demande de Cognos Incorporated (« Cognos »), la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (la « CVMO ») a émis une interdiction d'opérations visant tous les administrateurs de Cognos, dont Pierre Ducros, en raison du retard dans le dépôt de son rapport annuel auprès des organismes de réglementation en valeurs mobilières canadiens. Ce retard était dû à l'examen de la répartition des revenus de Cognos entre le soutien offert aux consommateurs dont les contrats sont expirés et les redevances par la Securities and Exchange Commission des États-Unis (la « SEC »). La CVMO a levé l'interdiction d'opérations le 3 août 2006 après que la SEC eut conclu qu'elle ne s'objectait pas à la méthode de comptabilisation des produits de Cognos.

3

nomination des vérificateurs

En 2002, sur la recommandation du comité de vérification, le conseil d'administration a nommé Deloitte & Touche s.r.l. pour combler le poste laissé vacant en raison de la décision des vérificateurs alors en poste de la société, Arthur Andersen s.r.l., de cesser de pratiquer l'expertise comptable au Canada. Le mandat de Deloitte & Touche s.r.l. à titre de vérificateurs de la société a été renouvelé le 3 mai 2006 à l'assemblée annuelle de la société.

Sur la recommandation du comité de vérification, les porteurs d'actions ordinaires seront invités au cours de l'assemblée à approuver la nomination de Deloitte & Touche s.r.l. à titre de vérificateurs et d'autoriser les administrateurs à fixer leur rémunération. Le renouvellement de ce mandat n'entre en vigueur que s'il est approuvé au moins à la majorité des voix exprimées par les porteurs d'actions ordinaires présents ou représentés par procuration, qui sont autorisés à voter à l'assemblée.

Les fondés de pouvoir de la direction ont l'intention de voter en faveur de la nomination de Deloitte & Touche s.r.l., à titre de vérificateurs de la société, à moins qu'un porteur d'actions ordinaires ne précise dans sa procuration que son fondé de pouvoir doit s'abstenir de voter.

Sommaire des honoraires facturés et des services rendus par les vérificateurs externes

Les deux tableaux suivants présentent des renseignements sur les services fournis à la société par ses vérificateurs externes. Ces renseignements détaillés sont donnés conformément aux règles de la SEC portant sur l'indépendance des vérificateurs, en séparant les services rendus en quatre catégories selon les prescriptions de la SEC. Les renseignements figurent également dans la notice annuelle de 2006 de la société.

Le tableau qui suit est un sommaire des honoraires facturés par Deloitte & Touche s.r.l. en tant que vérificateurs de TELUS du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2006 :

Sommaire des honoraires facturés à TELUS pour la période du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2006		
Type de services fournis	Deloitte & Touche	Pourcentage
Vérification	3 757 244 \$	94,11
Services liés à la vérification	162 000	4,06
Services fiscaux	72 763	1,83
Tous les autres services	–	–
Total	3 992 007 \$	100,0

Le tableau qui suit est un sommaire des honoraires facturés par Deloitte & Touche s.r.l. en tant que vérificateurs de TELUS du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2005 :

Sommaire des honoraires facturés à TELUS pour la période du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2005		
Type de services fournis	Deloitte & Touche	Pourcentage
Vérification	2 237 606 \$	90,7
Services liés à la vérification	195 584	7,9
Services fiscaux	33 180	1,4
Tous les autres services	–	–
Total	2 466 370 \$	100,0

mandat et rapport du comité de gouvernance

Le comité de gouvernance a pour mandat d'aider le conseil à remplir ses fonctions de surveillance et de voir à ce que la société soit dotée d'un système efficace de gouvernance. Ce comité est chargé de suivre l'évolution des questions liées à la gouvernance ainsi que des nouvelles meilleures pratiques et d'examiner l'efficacité des marches à suivre de la société en ce qui concerne la gouvernance. De plus, il doit repérer, recruter et recommander à la société les candidats à l'élection à titre d'administrateurs et leur offrir une formation continue, et superviser l'évaluation des administrateurs et du conseil d'administration. Le comité de gouvernance évalue l'« indépendance », les « compétences financières », l'« expertise financière » et l'« expertise comptable ou financière » des administrateurs, au sens donné à ces termes dans les règles et lignes directrices en matière de gouvernance, et présente des recommandations au conseil à cet égard.

Membres

Les membres actuels du comité de gouvernance sont Ron P. Triffo (président), R.H. Auchinleck, R. John Butler et John S. Lacey. Tous les membres sont indépendants.

Réunion

Le comité de gouvernance tient au moins une réunion par trimestre et rend compte de ses activités au conseil. Les activités passées en revue dépendent de son mandat et de son plan de travail annuel. Une séance à huis clos, en l'absence de membres de la direction, a lieu à chacune de ses réunions trimestrielles régulières. Le comité a tenu quatre réunions en 2006 et quatre séances à huis clos.

Points saillants des activités du comité

En 2006, le comité a procédé à un examen approfondi des pratiques suivantes, sortant ainsi du cadre de ses activités annuelles habituelles.

Levée de la mise à la retraite obligatoire pour les administrateurs

Le conseil a levé l'exigence qui prévoyait que les administrateurs devaient prendre leur retraite à 70 ans. Cette décision résulte d'un examen approfondi mené par le comité de gouvernance. Le comité de gouvernance a considéré le but de cette exigence, la corrélation entre l'âge d'un administrateur et son efficacité et le besoin d'assurer le renouvellement régulier du conseil. Il a tenu compte du profil et de l'âge des administrateurs actuels et de leurs années de service, des changements dans la composition du conseil qui se sont produits d'eux-mêmes, du rigoureux processus d'évaluation annuel des administrateurs déjà en place, de la nécessité de maintenir au sein du conseil des personnes clés qui ont plus de 70 ans, de la concurrence accrue qui s'annonce pour le recrutement d'administrateurs qualifiés entre les grandes sociétés ouvertes et du fait que cinq des douze administrateurs atteindront l'âge de 70 ans

avant l'assemblée annuelle de 2010, parmi lesquels on compte des administrateurs qui ont été nommés il y a relativement peu de temps et qui auront servi au conseil pendant bien moins de dix ans à cette date. Le fait de maintenir la mise à la retraite obligatoire à 70 ans priverait la société d'administrateurs qualifiés qui auraient servi au conseil pendant une période relativement courte. Le comité de gouvernance a examiné d'autres possibilités dont le report de l'âge de la mise à la retraite obligatoire à 72 ans ou à un autre âge, l'établissement d'une durée maximale de service et la création d'un pouvoir discrétionnaire explicite permettant de renoncer à l'exigence dans des circonstances exceptionnelles.

Au bout du compte, le comité de gouvernance a conclu que, compte tenu du processus d'évaluation rigoureux en place, la mise à la retraite obligatoire ne constitue pas le meilleur moyen d'assurer le renouvellement du conseil et que l'âge ne constitue pas le meilleur critère pour juger de l'efficacité d'un administrateur, et que, compte tenu des administrateurs actuels et de leur profil, le maintien de la mise à la retraite obligatoire à 70 ans ou à un autre âge n'est pas dans l'intérêt fondamental de la société. Cette conclusion est étayée par les données sur les tendances du marché qui démontrent que de plus en plus de sociétés renoncent à imposer un âge de départ à la retraite obligatoire de manière à retenir des personnes clés au sein de leur conseil, s'appuient sur une évaluation des compétences plutôt que sur l'âge, et acceptent une augmentation de l'âge moyen de leurs administrateurs afin de surmonter les difficultés de plus en plus grandes reliées au recrutement de chefs de la direction actuels d'autres entreprises pour servir au sein de leurs conseils.

Plan de relève et composition des comités

Le comité de gouvernance a accordé une attention particulière à la composition des comités du conseil au cours de son examen du plan de relève en 2006. Il a étudié et ensuite recommandé au conseil un ensemble de lignes directrices parmi lesquelles certaines avaient déjà été mises en pratique de façon informelle au cours des années précédentes. Ces lignes directrices comprennent :

- le roulement des administrateurs au sein de tous les comités du conseil de façon à ce que, avec le temps, au cours de la durée de leur mandat à titre de membres du conseil, ils se soient familiarisés avec l'ensemble des différentes responsabilités confiées aux comités et qu'ils aient eu l'occasion de siéger à titre de président d'un comité du conseil;
- la mise en place de mesures pour assurer la relève au sein du conseil en établissant des directives générales relatives à la durée minimale et maximale de services au sein des comités du conseil et à titre de président des comités;
- la définition de périodes de transition, au besoin, lorsqu'un président de comité quitte son poste;
- la prise de mesures pour s'assurer que le roulement n'a pas d'incidence négative sur la stabilité et la poursuite des activités des comités.

Le comité de gouvernance a particulièrement examiné la durée du mandat de chacun des administrateurs au sein de chaque comité ainsi que le plan de relève visant l'expert financier du comité de vérification.

Le conseil a accepté les recommandations du comité de gouvernance et a immédiatement nommé Don Woodley à titre de président du comité de retraite et a enclenché des démarches en vue de la transition qui permettra à John Butler de quitter ses fonctions au sein de ce comité après y avoir siégé pendant une longue période.

Engagement soutenu en matière de gouvernance

Au cours de 2006, le comité de gouvernance a entrepris les démarches suivantes dans le cadre de son engagement à l'égard des meilleures pratiques en matière de gouvernance :

- il a recommandé au conseil d'approuver une politique sur le vote à la majorité des voix;
- il a recommandé, conjointement avec le comité de rémunération et des ressources humaines, au conseil d'approuver l'autorisation préalable de la rémunération d'un conseiller en rémunération chargé d'effectuer un travail important ne relevant pas du conseil;
- il a recommandé au conseil d'approuver les changements au Manuel de directives du conseil afin de tenir compte des changements dans les pratiques ou dans les pratiques actuelles de la société;
- avant que la société renonce à sa proposition visant à se réorganiser en fiducie de revenu, il a examiné les principes devant être adoptés suivant la réorganisation de la société en fiducie de revenu, en a discuté avec la direction et a offert son soutien à la direction pour la mise en place de la meilleure structure de gouvernance possible pour ce type d'entité. À cet effet, une séance d'information a été offerte au comité de gouvernance par la direction pour lui faire part du point de vue des intervenants en matière de gouvernance, de la législation type et des données de recherche pour le secteur d'activité;
- il a reçu et examiné avec la direction les fréquentes informations les plus récentes sur les modifications de lois, de règlements et de règles et les dernières initiatives en matière de gouvernance des autorités de réglementation des valeurs mobilières et d'autres organismes intéressés, sur les nouvelles meilleures pratiques et leurs incidences sur la société;

- il a passé en revue les incidences en matière de responsabilité civile à l'égard du marché secondaire en Ontario et dans d'autres provinces où des lois similaires ont été adoptées, y compris leur incidence sur les politiques et processus de la société.

Mesures visant les administrateurs

Le comité de gouvernance a pris les initiatives supplémentaires suivantes relativement aux administrateurs :

- le comité a passé en revue les candidats susceptibles d'être élus au poste d'administrateur et a recommandé au conseil d'approuver leur candidature;
- il a examiné les démissions automatiques de plusieurs administrateurs suivant leur changement d'emploi, tel qu'il est requis dans le Manuel de directives du conseil, et a recommandé au conseil de refuser ces démissions étant donné que ces changements d'emploi n'ont aucune incidence négative sur les fonctions exercées par les administrateurs;
- il a poursuivi le programme de formation continue de tous les administrateurs;
- il a procédé à l'évaluation annuelle du plan de relève pour le président du conseil et le président de chaque comité;
- il a procédé à l'examen annuel des critères d'admissibilité au poste d'administrateur;
- il a procédé à l'évaluation annuelle du conseil dans son ensemble, de chacun des administrateurs de la société, du président du conseil et du président de chacun des comités.

De plus amples renseignements sur la rémunération des administrateurs sont donnés dans le tableau de la page 11.

Rapport signé par les membres du comité de gouvernance



Ron P. Triffo (président)



R.H. (Dick) Auchinleck



R. John Butler



John S. Lacey

mandat et rapport du comité de retraite

Le comité de retraite a pour mandat de superviser l'administration, la présentation de l'information financière et les activités de placement du régime de retraite des employés membres de la direction et des employés professionnels de TELUS Corporation, du régime de retraite à cotisations déterminées de TELUS, du régime de retraite de TELUS Edmonton, du régime de retraite de TELUS Corporation, du régime de retraite à prestations déterminées de TELUS Québec (auparavant, le régime de retraite de TELUS Corporation à l'intention des employés de TELUS Communications (Québec) Inc.), de tous les régimes pouvant leur succéder et de tous les programmes de retraite complémentaires connexes que peut lui soumettre le conseil, ainsi que des fonds en fiducie connexes (les « régimes de retraite »). Sont exclus des pouvoirs délégués au comité de retraite dans son mandat les pouvoirs et fonctions expressément assignés à des tiers aux termes des documents concernant les régimes de retraite. Le comité de retraite doit rendre compte au conseil de la validité actuarielle des régimes de retraite, des aspects administratifs des régimes de retraite, des politiques de placement, du rendement des portefeuilles de placement et de la conformité à la législation applicable. Il peut recommander au conseil des modifications aux régimes de retraite et à leur administration.

Membres

Les membres actuels du comité de retraite sont Donald P. Woodley (président depuis le 3 mai 2006), R. John Butler (président jusqu'au 3 mai 2006), Brian A. Canfield et Ron P. Triffo. Tous les membres sont indépendants.

Réunion

Le comité de retraite tient au moins une réunion par trimestre et rend compte de ses activités au conseil. Les activités passées en revue dépendent de son mandat et de son plan de travail annuel. Une séance à huis clos, en l'absence de membres de la direction, a lieu à chacune de ses réunions trimestrielles régulières. Le comité de retraite rencontre également les vérificateurs des régimes de retraite en l'absence de membres de la direction. Le comité de retraite a tenu quatre réunions en 2006 et quatre séances à huis clos.

Points saillants des activités du comité

Examen de l'administration des régimes de retraite à cotisations déterminées de TELUS

Le comité de retraite a mené à terme un examen approfondi du régime de retraite à cotisations déterminées offert principalement aux employés dans l'Ouest canadien. L'examen a été effectué par la direction avec l'aide d'un conseiller externe et a entraîné la rationalisation des choix de fonds de placement, des frais inférieurs pour les membres du régime et une nouvelle structure de cotisations salariales et patronales. Le comité de retraite a également choisi d'offrir ce régime à tous les membres de l'équipe de direction dans le centre du Canada à compter du 1^{er} janvier 2007. Tous les nouveaux membres de l'équipe de direction engagés après le 31 décembre 2006 ne pourront participer qu'au régime de retraite à cotisations déterminées de TELUS.

Gestion et administration des régimes de retraite

Conformément aux modalités de son mandat, le comité de retraite a approuvé la nomination des vérificateurs, des actuaires, des dépositaires, des conseillers juridiques et des gestionnaires de placements au besoin. De plus, il a reçu, examiné et approuvé, lorsque requis, les documents suivants :

- le rapport annuel, y compris les états financiers annuels et les rapports de vérification de tous les régimes de retraite relevant de sa responsabilité préparés par les vérificateurs externes;
- le rapport sur l'étendue de la vérification;
- des exposés réguliers sur les questions juridiques concernant les régimes de retraite;
- les rapports des actuaires de chacun des régimes de retraite, y compris les hypothèses utilisées et les résultats obtenus;
- les budgets des régimes de retraite, y compris les frais, et les résultats d'autres régimes semblables;
- les résultats des placements trimestriels et annuels;
- les assurances souscrites à l'égard des régimes;
- les rapports d'autoévaluation de la direction à l'égard des contrôles internes;

- les rapports sur la conformité des régimes de retraite aux principes de déontologie, aux politiques et aux procédures de placement, aux règles concernant les instruments dérivés et à la législation applicable;
- les sondages et les rapports concernant les meilleures pratiques à l'égard de l'administration de régimes de retraite;
- les évaluations de rendement des gestionnaires de placements;
- le programme de placement stratégique;
- les présentations de la direction sur les pratiques actuarielles, les instruments dérivés, les risques associés aux régimes de retraite, le survol des activités et l'évaluation du rendement.

Rapport signé par les membres du comité de retraite



Donald Woodley (président)



R. John Butler



Ron P. Triffo



Brian A. Canfield

mandat et rapport du comité de vérification

Le comité de vérification appuie le conseil dans ses fonctions de surveillance de l'intégrité de l'information comptable et financière de la société, des contrôles internes et des contrôles de divulgation de l'information de la société, de la conformité de la société aux exigences juridiques et réglementaires, de l'application du code de déontologie de la société, du dépôt en temps voulu de l'information requise auprès des autorités de réglementation, de l'indépendance et du rendement des vérificateurs externes et internes de la société, de la gestion des risques de la société, de la cote de solvabilité de la société, de ses plans à l'égard de sa trésorerie, de sa politique financière et de la procédure suivie à l'égard des dénonciations et des plaintes reçues. De plus amples renseignements sur le comité de vérification de TELUS, y compris son mandat, sont donnés sous la rubrique « Comité de vérification » de la notice annuelle de TELUS.

Membres

Les membres actuels du comité de vérification sont Brian F. MacNeill (président), A. Charles Baillie, Micheline Bouchard, Pierre Y. Ducros et Ruston E.T. Goepel.

D'après le conseil, tous les membres du comité de vérification sont indépendants et ont des « compétences financières », et le président du comité est un expert financier répondant aux besoins d'un comité de vérification et possède une « expertise comptable ou une expertise financière connexe », au sens de la législation en valeurs mobilières applicable. Des renseignements sur les études et l'expérience des membres du comité sont donnés dans la notice annuelle de 2006 de TELUS.

Réunion

Le comité de vérification tient au moins une réunion par trimestre et rend compte de ses activités au conseil. Les activités passées en revue dépendent de son mandat et de son plan de travail annuel. Des séances à huis clos, en présence soit des vérificateurs internes, soit des vérificateurs externes, ont lieu à chacune de ses réunions trimestrielles régulières. De plus, le comité de vérification tient une session en présence des membres de la direction et une session en l'absence des membres de la direction à chacune de ses réunions trimestrielles régulières. Le comité de vérification a tenu cinq réunions en 2006 et quatre séances à huis clos.

Points saillants des activités du comité

Information financière

- Le comité a passé en revue les incidences de la réorganisation projetée de la société en fiducie de revenu.
- Il a vérifié que le président et chef de la direction et le chef des finances de la société étaient prêts à attester l'exactitude des états financiers annuels et documents d'information connexes, comme l'exige la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act* (la « Loi SOX »), et des états financiers intermédiaires et documents d'information connexes, comme l'exigent les lois canadiennes sur les valeurs mobilières, et en a discuté avec eux.
- Il a examiné les états financiers consolidés vérifiés annuels et les états financiers consolidés non vérifiés trimestriels de la société et de ses filiales dont les états financiers sont déposés et a recommandé au conseil de les approuver et d'approuver leur publication et leur dépôt, y compris les communiqués de presse et les rapports de gestion connexes.
- Il a passé en revue les principaux documents déposés auprès des autorités en valeurs mobilières contenant de l'information financière, y compris la notice annuelle et le formulaire 40-F, et a recommandé au conseil de les approuver.
- Il a étudié au cours de l'année les modifications et l'adoption de conventions comptables et d'estimations importantes ayant une incidence sur les états financiers actuels et futurs de la société.

Vérificateurs externes

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

Comptabilité et gestion financière

- Le comité a examiné les principales conventions comptables de la société, y compris les solutions de rechange, et les estimations et les jugements de la société pouvant jouer un rôle important, ainsi que ses politiques financières et la conformité à celles-ci.
- Il a étudié avec la direction l'adoption de nouvelles normes comptables et de nouvelles meilleures pratiques par la suite de modifications à la législation en valeurs mobilières.
- Il a passé en revue avec la direction les politiques financières de la société et la conformité à ces politiques.
- Il a examiné les rapports trimestriels sur les titres dérivés et les garanties et indemnités.
- Il a recommandé la fixation de nouvelles cibles annuelles et à long terme à l'égard notamment du niveau d'endettement, de la liquidité, de la structure du capital et des cotes de solvabilité.
- Il a examiné les rapports de trésorerie trimestriels et approuvé les questions importantes liées à la trésorerie, y compris les plans de financement comme le placement de billets à 5,00 %, échéant le 3 juin 2013 pour un produit brut total de 300 millions de dollars canadiens.
- Il a examiné le renouvellement du programme de rachat d'actions de la société par l'entremise de la Bourse de Toronto et a recommandé au conseil de l'approuver.
- Il a examiné, en novembre 2006, une augmentation du dividende de la société en conformité avec la ligne directrice de la société concernant le ratio dividendes/bénéfice visé et a recommandé au conseil de l'approuver.
- Il a pris connaissance de rapports trimestriels en matière de fiscalité et de réorganisation structurelle et juridique.
- Il a étudié et examiné avec la direction à l'occasion de chaque réunion régulière les résultats des dépenses en immobilisations importantes et passé en revue les grands projets d'investissement de capitaux (dont plusieurs mises en service importantes de technologie et de réseaux).

Contrôles internes et contrôle de la divulgation de l'information

- Le comité a examiné et approuvé le programme de vérification 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 de vérification internes, y compris celui relatif à une vérification interne menée par la direction en 2006 portant sur les pratiques en matière de rémunération incitative à long terme et d'options d'achat d'actions de TELUS, qui ont été jugées « bien gérées ».
- Il a passé en revue l'évaluation par les vérificateurs internes des systèmes de divulgation de l'information et de contrôle interne et de la limitation des risques de la société.
- Il a rencontré régulièrement le vérificateur interne en chef en l'absence de membres de la direction.
- Il a passé en revue et approuvé la charte de vérification interne mise à jour qui établit l'étendue, les responsabilités et le mandat de la fonction de vérification interne de TELUS.
- Il a reçu le projet de rapport de l'Institute of Internal Auditors (l'« IIA ») portant sur l'examen de l'assurance qualité de la fonction vérification interne et en a approuvé les recommandations en vue du rapport final. La fonction vérification interne de TELUS s'est vu attribuer la note « généralement conforme », ce qui correspond à la plus haute cote décernée par l'IIA dans le cadre de ce type d'évaluation.
- Il a vérifié l'acceptabilité du processus de dotation et l'indépendance et l'objectivité de la fonction vérification interne.
- Il a été mis au courant par la direction du suivi des principales questions soulevées dans les rapports de vérification.
- Il a vérifié trimestriellement les résultats du processus d'attestation en cascade par les principaux intervenants dans la préparation de l'information financière et le contrôle de la divulgation de l'information, afin que le chef de la direction et le chef des finances bénéficient d'un degré de certitude raisonnable.
- Il a examiné les rapports du chef de la conformité et du premier conseiller juridique sur des questions de conformité aux lois et aux règlements.
- Il a reçu des comptes rendus du chef de la conformité relativement à la mise sur pied d'un programme de formation en droit de la concurrence.
- Il a reçu et examiné les rapports trimestriels sur les dénonciations et les plaintes reçues en matière de déontologie et de contrôles internes et sur la façon dont celles-ci ont été examinées et traitées.
- Il a passé en revue, trimestriellement, les dépenses de l'équipe de direction et, annuellement, la pertinence et le respect des politiques de la société concernant les allocations de dépenses et les avantages accessoires de l'équipe de direction et leur utilisation de biens appartenant à la société.

Gestion des risques

- Le comité a examiné les résultats de l'évaluation annuelle des risques effectuée par la direction (et les mises à jour trimestrielles de cette évaluation), la définition des principaux risques et la détermination des membres de la haute direction à limiter l'exposition aux risques.
- Il a étudié des rapports sur la poursuite des activités de la société, traitant notamment des arrêts de travail et de plans antisinistres.
- Il a passé en revue des rapports sur les méthodes mises en œuvre par la direction pour sauvegarder les biens et les systèmes d'information de la société.
- Il a surveillé les activités de gestion des risques environnementaux de la société et examiné les résultats obtenus de même que le rapport sur la responsabilité sociale de la société.
- Il s'est assuré que la société dispose d'une couverture d'assurance suffisante et a surveillé le programme de gestion des risques reliés aux biens de la société.
- Il a examiné des rapports sur les programmes de sécurité et de santé des employés et les résultats de ces programmes.
- Il a commencé à assister à des présentations de la part de membres de la haute direction qui sont chargés de risques particuliers.

Questions de gouvernance liées au comité de vérification

- Le comité a passé en revue la politique relative à la conservation de dossiers de la société et a recommandé au conseil de l'approuver.
- Il a reçu et étudié avec la direction tout au long de l'année des rapports fréquents sur les modifications apportées aux lois, aux règles et aux nouvelles meilleures pratiques en matière de gouvernance et sur les incidences des propositions des autorités de réglementation canadiennes et américaines sur le comité de vérification.
- Il a passé en revue le code déontologique 2007 de TELUS et a recommandé au conseil de l'approuver.
- Il a passé en revue des mises à jour à la politique de communication de l'information de TELUS et a recommandé au conseil de les approuver.
- Il a surveillé le processus de divulgation et d'examen annuels des conflits d'intérêts de la direction.
- Il a reçu et examiné les plans élaborés par la direction pour voir à ce que la société se conforme pour l'exercice 2006 aux exigences de l'article 404 de la Loi SOX.

Rapport signé par les membres du comité de vérification

Brian F. MacNeill (président)

A. Charles Baillie

Micheline Bouchard

Pierre Y. Ducros

Ruston E.T. Goepel

mandat et rapport du comité de rémunération et des ressources humaines

Le comité de rémunération et des ressources humaines (le « comité de rémunération ») du conseil d'administration est chargé d'élaborer la politique et les lignes directrices en matière de rémunération de la haute direction, de superviser la planification de la relève des membres de la haute direction, de fixer les objectifs du président et chef de la direction (le « chef de la direction ») liés à sa rémunération et d'évaluer son rendement, d'examiner la rémunération du chef de la direction et de formuler des recommandations à cet égard en fonction de son évaluation, et de déterminer la rémunération des autres membres de la haute direction. Le comité de rémunération examine tous les ans la structure organisationnelle de la haute direction de la société, administre les plans de rémunération à base d'actions approuvés par le conseil et les programmes de retraite complémentaires (autres que les régimes de retraite agréés) des membres de la haute direction.

Membres

Les membres actuels du comité de rémunération sont John S. Lacey (président), R.H. (Dick) Auchinleck et Donald Woodley.

Tous les membres sont indépendants et il n'existe aucune relation d'interdépendance entre les membres du comité de rémunération et les membres de l'équipe de direction.

Réunions

Le comité de rémunération tient au moins une réunion par trimestre et rend compte de ses activités au conseil. Les activités passées en revue dépendent du mandat et du plan de travail annuel du comité de rémunération. Une séance à huis clos, en l'absence de membres de la direction, a lieu à chacune de ses réunions trimestrielles régulières. Le comité de rémunération s'est réuni cinq fois en 2006 et quatre de ces séances ont été tenues à huis clos.

Conseillers du comité de rémunération

Le comité de rémunération a retenu les services d'un conseiller en rémunération des cadres indépendant, Hewitt Associates. Le mandat de ce conseiller consiste à rendre des services à la société en aidant le comité de rémunération à passer en revue la rémunération des membres de la direction, notamment en ce qui concerne le versement de salaires concurrentiels, les questions relatives aux types de rémunération offerts aux membres de la direction, les tendances du marché et les questions d'ordre technique. La nature et l'étendue des services offerts par Hewitt Associates au comité de rémunération sont décrits ci-après :

- Elle effectue des analyses de la rémunération concurrentielle au sein du marché et cerne les tendances du marché en ce qui concerne la rémunération des membres de la direction.

- Elle offre un soutien continu relativement aux derniers changements d'ordre réglementaire, technique et comptable pertinents qui ont une incidence sur la rémunération des membres de la direction et les régimes d'avantages sociaux offerts à ces derniers, ce qui comprend les renseignements à divulguer dans les circulaires de sollicitation de procurations.
- Elle offre son soutien dans le cadre du remaniement de la rémunération des membres de la direction ou de tout régime d'avantages sociaux offert à ces derniers, notamment les dispositions en cas de changement de contrôle prévues dans les régimes incitatifs à long terme, les dispositions relatives au règlement en espèces des options d'achat d'actions, les données du marché et la planification de mesures incitatives à long terme advenant une réorganisation projetée en fiducie de revenu.
- Elle se prépare en prévision des réunions du comité de rémunération et de certaines réunions avec les membres de la direction et assiste à ces réunions.

Le comité de rémunération n'a donné à Hewitt Associates aucune directive quant à la façon dont elle doit rendre les services décrits précédemment ni quant aux méthodes à utiliser pour ce faire. Le comité de rémunération a plein pouvoir pour retenir les services du conseiller et mettre fin à ceux-ci et procède à l'évaluation du conseiller tous les ans.

Le comité de rémunération approuve le plan de travail annuel et toutes les factures relatives aux services rendus par le conseiller en rémunération concernant la rémunération des membres de la direction. Hewitt Associates peut également rendre d'autres services à la société. Depuis 2005, Hewitt Associates doit aviser le comité de rémunération si elle doit rendre des services importants à la direction de TELUS pour des questions qui ne relèvent pas du conseil. En 2006, de tels services ont été rendus par Hewitt Associates dans le cadre de changements aux avantages sociaux flexibles et aux régimes de retraite, et de certaines communications destinées aux employés. Le représentant de Hewitt Associates qui a donné des conseils au comité de rémunération n'a aucunement pris part aux services offerts à la direction de TELUS. Depuis 2007, Hewitt Associates doit obtenir l'approbation préalable du président du comité de rémunération (ou de son représentant) relativement à tout travail important qui ne relève pas du conseil.

En outre, le comité de gouvernance a retenu en 2006 les services de Hewitt Associates afin que celle-ci établisse un groupe de référence et recueille des renseignements auprès de sociétés comparables relativement à la rémunération des administrateurs. Ces renseignements ont été utilisés par le comité de gouvernance dans l'établissement de la rémunération des administrateurs de la société.

Pour l'année 2006, la société a versé à Hewitt Associates relativement aux services offerts au comité de rémunération et au comité de gouvernance des honoraires totaux d'environ 308 000 \$. La société a également versé à Hewitt Associates environ 315 000 \$ relativement aux services offerts à la direction.

En 2006, le comité de rémunération a retenu les services de conseillers juridiques indépendants afin que ces derniers passent en revue les dispositions en cas de changement de contrôle devant figurer aux régimes d'options d'achat d'actions de la société et donnent leur avis quant à leur bien-fondé avant de recommander leur adoption au conseil.

Points saillants des activités du comité

Président et chef de la direction

- Le comité a examiné et approuvé les objectifs fixés pour la société dont dépend la rémunération du chef de la direction.
- Il a évalué le rendement du chef de la direction avec la participation du conseil et en a fait rapport à ce dernier.
- Il a examiné la forme et le caractère adéquat de la rémunération globale du chef de la direction.
- Il a étudié le plan de relève du chef de la direction et a recommandé au conseil de l'approuver.
- Il a passé en revue la majoration du nombre d'années de service crédité ouvrant droit à pension du chef de la direction à raison de une année pour chaque année supplémentaire au cours des cinq prochaines années, dans le cadre de la rémunération globale du chef de la direction et des avantages sociaux qui lui sont offerts, et a recommandé au conseil de l'approuver.
- Il a passé en revue l'ajout de dispositions en cas de changement de contrôle dans le contrat de travail du chef de la direction après avoir reçu, du conseiller en rémunération, des commentaires et des renseignements relatifs aux pratiques qui ont cours dans le marché et a recommandé au conseil de l'approuver.
- Il a passé en revue la rémunération du chef de la direction en fonction de l'évaluation de son rendement et de l'examen par le comité de rémunération de la forme et du caractère adéquat de sa rémunération et a recommandé au conseil de l'approuver.

Haute direction

- Le comité a étudié la nomination proposée de personnes aux postes de membres de la haute direction et de dirigeants de la société et recommandé au conseil de l'approuver.
- Il a passé en revue la politique et les lignes directrices de la société en matière de rémunération des membres de la haute direction en évaluant cette politique de rémunération et les régimes incitatifs destinés aux membres de la haute direction par rapport au rendement financier et non financier de la société et à l'apport de

ces membres à la réalisation de la stratégie commerciale de la société et en établissant la correspondance avec la politique en matière de rémunération des employés de la société.

- Il a reçu un compte rendu de la direction portant sur l'harmonisation des avantages sociaux offerts par les entreprises du service filaire et sans fil.
- Il a examiné l'évaluation effectuée par le chef de la direction du rendement individuel des membres de la haute direction.
- Il a passé en revue et approuvé le choix d'un groupe de référence afin de procéder à une analyse comparative de la rémunération des membres de la haute direction.
- Il a tenu compte des tendances du marché et des données disponibles et a, ensuite, analysé et approuvé la forme et le caractère adéquat de la rémunération des membres de la haute direction autres que le chef de la direction.
- Il a examiné et approuvé la rémunération des membres de la haute direction autres que le chef de la direction, y compris certaines augmentations du salaire de base, en tenant compte de l'évaluation et des recommandations du chef de la direction et des principes de rémunération de la société décrits ci-après.
- Il a passé en revue et approuvé les changements aux lignes directrices relatives à l'actionnariat qui s'appliquent aux membres de la haute direction et a examiné, sur une base trimestrielle, le nombre d'actions détenues par chacun des membres de la haute direction.
- Il a passé en revue et approuvé les conditions de retraite et de départ d'un membre de la haute direction prenant sa retraite.
- Il a passé en revue et approuvé la majoration du nombre d'années de service crédité ouvrant droit à pension d'un membre de la haute direction, autre que le chef de direction, à raison de une année pour chaque année supplémentaire au cours des cinq prochaines années.
- Il a examiné et approuvé le type et le niveau des avantages, y compris les avantages accessoires et les véhicules, pouvant être offerts aux membres de la haute direction.
- Il a étudié et approuvé le plan de relève de chacun des membres de la haute direction, y compris les programmes de perfectionnement particuliers et la planification de carrière des successeurs éventuels, tant pour la progression professionnelle normale que pour les remplacements d'urgence.

Régimes d'actions

- Il a examiné les attributions annuelles d'options d'achat d'actions et de droits à la valeur d'actions temporairement inaccessibles (« DVATI ») aux membres de la direction (y compris les membres de la haute direction) pour le rendement obtenu en 2006 et recommandé au conseil de les approuver.

- Il a reçu les rapports sur l'état des réserves d'options d'achat d'actions et a supervisé et approuvé l'attribution de primes incitatives à long terme discrétionnaires.
- Il a examiné l'ajout de dispositions en cas de changement de contrôle dans le régime d'options d'achat d'actions à l'intention de la direction de TELUS Corporation (le « régime à l'intention de la direction »), le régime de droits à la valeur d'actions temporairement incessibles (le « régime DVATI ») et le régime de droits à la valeur d'actions de la haute direction (le « régime DVAHD ») après avoir reçu les conseils du conseiller en rémunération et du conseiller juridique indépendant et a recommandé au conseil de l'approuver.
- Il a passé en revue un changement au prix de levée des options consenties dans le cadre du régime à l'intention de la direction et a recommandé au conseil de l'approuver. Ce prix de levée correspondait au cours moyen pondéré de l'action sous-jacente au jour précédant la date d'attribution et correspondra, à l'avenir, au cours moyen pondéré pour une période de cinq jours, afin qu'il soit établi de la même façon que le prix d'attribution des DVATI aux termes du régime DVATI. Ce changement a été apporté de manière à mieux refléter la valeur du marché (une moyenne sur cinq jours étant plus susceptible d'être représentative de la valeur du marché qu'une moyenne sur une journée) et à favoriser une plus grande uniformité dans le prix d'attribution de différents types de mesures incitatives à long terme.
- Il a passé en revue les modifications à la date d'expiration des options acquises en cas de congédiement non motivé du porteur d'options visant à rendre clair que ces options expirent 90 jours après la dernière journée de travail, et a recommandé au conseil de les approuver.
- Il a passé en revue les modifications au régime DVAHD visant à ce que certains postes de haut dirigeant puissent y être admissibles et ainsi augmenter la rémunération à risque qui leur est associée et à déléguer au comité de rémunération le pouvoir d'ajouter des membres au régime, et a recommandé au conseil de les approuver.
- Il a passé en revue une disposition à insérer dans tous les régimes d'options permettant le règlement en espèces, pour remplacer la pratique actuelle qui consiste à émettre des actions du trésor qui sont ensuite vendues sur le marché en échange d'espèces et a recommandé au conseil de l'approuver. Au cours de ses délibérations, le comité de rémunération a tenu compte des conséquences de cette proposition, notamment de ses incidences fiscales (pour la société et les porteurs d'options), de son traitement comptable, de la dilution, de la

baisse des réserves d'options, de son accueil probable par le marché, des approbations réglementaires et de la volatilité du revenu net. Le comité de rémunération a également recueilli les commentaires du conseiller en rémunération et de la direction concernant les pratiques du marché et les précédents.

- Il a passé en revue la création d'une réserve discrétionnaire d'options qui peuvent être attribuées aux membres de la direction qui ne font pas partie de la haute direction au gré du chef de la direction à titre de récompense, de mesures visant le maintien en poste et de reconnaissance selon les paramètres établis par le comité de rémunération et sous la surveillance de ce dernier, et a recommandé au conseil de l'approuver.
- Il a reçu les conseils de conseillers juridiques, en rémunération et en fiscalité indépendants à l'égard du traitement devant être accordé aux incitatifs à long terme advenant une réorganisation projetée de la société en fiducie de revenu et a tenu compte des propositions de la direction à ce sujet.

Gouvernance

- Le comité a reçu des comptes rendus réguliers de la direction et du conseiller en rémunération et a étudié les nouvelles exigences réglementaires au Canada et aux États-Unis et les exigences qui y sont proposées, les précédents et les meilleures pratiques les plus récentes en matière de rémunération des membres de la haute direction.
- Il a approuvé le plan de travail annuel, le budget et les honoraires du conseiller en rémunération et a procédé à une évaluation annuelle de son rendement.
- Il a fait en sorte que, à compter de 2007, le conseiller en rémunération obtienne l'approbation préalable du président du comité de rémunération (ou de son représentant) avant de rendre des services importants à la direction pour du travail qui ne relève pas du conseil.
- Il a fait en sorte que les honoraires annuels versés au conseiller en rémunération pour les services rendus au conseil et à la direction soient divulgués dans la circulaire d'information de la société.
- Il a mis en place un système de rapports de conformité trimestriels émanant du chef du respect en milieu de travail de la société.
- Il a reçu un compte rendu au sujet des initiatives d'harmonisation des avantages sociaux de la société.

Communication de l'information dans le public

- Le comité a préparé le rapport sur la rémunération de la haute direction figurant ci-dessous et en a approuvé la publication.

Rapport sur la rémunération de la haute direction

Le comité de rémunération a comme mandat important d'élaborer un régime de rémunération pour l'équipe de direction de la société contribuant à la réalisation de sa stratégie commerciale, qui vise à rehausser l'expansion et la rentabilité de la société et à lui permettre de recruter et de conserver à son service des personnes-clés compétentes capables d'atteindre les objectifs stratégiques de la société approuvés par le conseil.

Objectifs et principes en matière de rémunération

Le comité de rémunération est fortement déterminé à lier directement la rémunération à l'atteinte des objectifs commerciaux au moyen d'une rémunération liée au rendement. Il a approuvé une politique de gestion du rendement permettant de relier clairement la rémunération à l'atteinte des objectifs commerciaux à court terme, à moyen terme et à long terme, en offrant un équilibre entre rémunération fixe, rémunération à risque et revenu futur.

Les membres de l'équipe de direction sont évalués à la lumière des résultats obtenus, de leur qualité de leader, de l'importance de leur maintien en poste et de leur rôle dans la réalisation de la stratégie de la société au moyen du modèle d'évaluation personnelle à valeur ajoutée (le « MEPVA ») qui sert d'outil d'évaluation.

Les notations du MEPVA, avec les données sur la rémunération versée par les concurrents et les résultats des cartes de pointage équilibré, servent à déterminer les salaires de base, la rémunération variable annuelle et les attributions de droits à la valeur d'actions et d'options d'achat d'actions consenties de chaque membre de l'équipe de direction.

De plus, les membres de l'équipe de direction sont évalués tous les ans sur leur potentiel de croissance et de développement au moyen d'un modèle de dotation stratégique. Ce modèle est un outil d'évaluation global et sert à élaborer et à mettre à jour les plans de relève des membres de la haute direction.

Analyse comparative

Le comité de rémunération a adopté une approche fondée sur l'étude du marché pour voir à ce que la rémunération offerte par la société soit concurrentielle. Le comité de rémunération tient compte, pour déterminer les montants de rémunération des membres de la haute direction, de la rémunération versée en général aux membres de la haute direction d'autres entreprises de télécommunications et d'entreprises canadiennes réalisant des produits d'exploitation semblables à ceux de la société et d'autres entreprises, ainsi que l'approuve le comité. Le comité de rémunération choisit le groupe de référence lorsqu'il reçoit les commentaires de la direction et du conseiller en rémunération.

L'objectif visé est de faire en sorte que la rémunération globale (salaire de base, incitatifs à court terme et incitatifs à long terme) se situe généralement autour du 75^e centile de la rémunération versée par le groupe de référence choisi, à la condition que le rendement justifie une telle rémunération comme il est décrit ci-après. Le comité de rémunération prend aussi en compte d'autres éléments de la rémunération globale des membres de la haute direction, y compris les prestations sociales et de maladie, les régimes de retraite et les avantages accessoires.

Pour déterminer les niveaux de rémunération appropriés, le comité de rémunération retient comme expert-conseil les services du conseiller en rémunération qui effectue des sondages et recueille des données sur la rémunération versée par les concurrents et les tendances du marché. Le comité de rémunération s'appuie également sur les recommandations de la direction et sa décision peut tenir compte d'autres facteurs et considérations pertinents.

Composantes de la rémunération

Les principales composantes du régime de rémunération de la haute direction de la société sont le salaire de base et la rémunération à risque, qui comprend la rémunération variable annuelle, les incitatifs à moyen terme et les incitatifs à long terme. Des formes de rémunération additionnelle, comme les attributions liées au maintien en fonction et les primes à la signature, peuvent être payées à l'occasion si le comité de rémunération le juge approprié.

Salaire de base

Conformément à son approche fondée sur l'étude du marché, le comité de rémunération vise à fixer le niveau cible du salaire de base des membres de l'équipe de direction au 50^e centile environ des salaires du groupe de référence. Le comité rajuste le salaire de base de chaque membre de la haute direction pour tenir compte de son niveau de responsabilité, de son expérience, de l'étendue de ses connaissances, de son rendement personnel global et de questions d'équité interne, ainsi que des pratiques des entreprises composant le groupe de référence.

Rémunération incitative à risque

La rémunération incitative à risque visée pour l'équipe de direction comporte trois volets, la rémunération variable annuelle, les incitatifs à moyen terme et les incitatifs à long terme. L'attribution cible pour les incitatifs annuels et à moyen terme représente dans chaque cas 50 pour cent du salaire de base du membre de la haute direction, alors que l'attribution cible pour les incitatifs à long terme représente le montant nécessaire pour amener la rémunération totale au 75^e centile en fonction du rendement.

Des objectifs partiellement atteints entraîneraient une attribution réduite. Des objectifs dépassés entraîneraient une attribution de plus de 100 pour cent du salaire de base. Grâce à cette approche, la rémunération incitative à risque reflète le rendement réel et les résultats doivent vraiment être hors du commun pour mériter des paiements qui dépassent l'attribution cible.

1. Rémunération variable annuelle

Ce volet met en œuvre la politique de la rémunération liée au rendement de la société, en procurant aux membres de la haute direction des incitatifs financiers directs sous forme de primes en espèces annuelles versées en fonction de l'atteinte des résultats.

Des objectifs de rendement sont fixés chaque année pour le membre de la haute direction, sa division opérationnelle et la société. La rémunération variable annuelle est déterminée à la fin de l'année en évaluant dans quelle mesure le rendement de la société, de chaque division opérationnelle, de chaque division opérationnelle axée sur la clientèle (générant des revenus), ainsi que le rendement individuel, atteint ou dépasse ces objectifs.

La société choisit des objectifs quantifiables qui peuvent être facilement mesurés et vérifiés, et teste les objectifs et les cibles par rapport au rendement réel de l'année précédente avant de les adopter pour s'assurer d'une uniformité année après année. Les cibles permettant de déterminer lorsque ces objectifs sont atteints ou dépassés sont établies dans les cartes de pointage équilibré de la société et celles de ses divisions opérationnelles et les objectifs au titre du rendement personnel des membres de la haute direction.

Tous les objectifs stratégiques de la société et des divisions opérationnelles reflétés dans les cartes de pointage équilibré sont liés aux six impératifs stratégiques de TELUS, soit :

- se doter de moyens nationaux en données, protocole Internet (IP), voix et sans-fil;
- offrir des solutions intégrées qui différencient TELUS de ses concurrents;
- créer des partenariats et procéder à des acquisitions et à des désinvestissements pour accélérer la mise en œuvre de la stratégie de la société et concentrer nos ressources sur nos activités principales;
- cibler inlassablement les marchés en croissance de la transmission de données, de l'IP et du sans-fil;
- prendre d'assaut le marché en équipe unie, sous une seule marque et en mettant en œuvre une stratégie unique;
- investir dans les ressources internes en vue de créer une culture valorisant le rendement et de garantir l'efficacité de l'entreprise.

La pondération des objectifs de la société, des divisions opérationnelles (« DO ») et des résultats personnels dans le calcul de la rémunération variable pour chacun des membres de la haute direction désignés en 2006 est présentée dans le tableau suivant :

Poste	Pondération					Prime cible
	Résultats de la société	Résultats de la DO	Moyenne des résultats des DO	Moyenne des résultats des DO axées sur la clientèle	Résultats personnels	Pourcentage du salaire de base
Président et chef de la direction Darren Entwistle	30 %	–	20 %	30 %	20 %	50 %
Vice-président directeur – Chef des finances Robert McFarlane	30 %	20 %	–	30 %	20 %	50 %
Vice-président directeur – Solutions d'affaires Joe Natale	50 %	30 %	–	–	20 %	50 %
Vice-président directeur – Exploitation des réseaux Joe Grech	30 %	20 %	–	30 %	20 %	50 %
Vice-président directeur – Solutions consommateurs John Watson	50 %	30 %	–	–	20 %	50 %

Puisque le chef de la direction est responsable du rendement de toutes les divisions opérationnelles de l'organisation, sa rémunération variable était spécifiquement liée au rendement de toutes ces divisions. Étant donné la nature de l'entreprise de la société, une tranche de sa rémunération variable était également spécifiquement liée au rendement des divisions opérationnelles axées sur la clientèle qui traitent directement avec notre clientèle.

Pour chaque vice-président directeur, une tranche de l'attribution était spécifiquement liée au rendement de la division opérationnelle dirigée par ce membre de la direction plutôt qu'à l'ensemble des divisions opérationnelles. Pour les vice-présidents directeurs qui dirigent des services de soutien, comme les finances, les ressources humaines et les affaires de l'entreprise, leur rémunération variable dépendait en partie du succès des divisions opérationnelles axées sur la clientèle de la société afin de s'assurer que l'atteinte des objectifs de ces divisions demeure une priorité.

Le volet rendement personnel de chaque membre de l'équipe de direction (autre que le chef de la direction) est évalué par le chef de la direction, et le rendement de ce dernier est évalué par le comité de rémunération qui tient compte des commentaires du conseil. Chaque personne est évaluée en fonction des résultats qu'elle a atteints et du leadership dont elle a fait preuve, le tout en fonction des objectifs établis chaque année comme objectifs de rendement personnels. Le comité de rémunération examine et approuve alors la rémunération à risque à verser à l'équipe de direction, sauf le chef de la direction, en fonction des recommandations de ce dernier, et le conseil examine et approuve la rémunération à risque à verser au chef de la direction en fonction des recommandations du comité de rémunération.

2. Incitatifs à moyen terme

Le régime DVAHD est un régime d'incitation à moyen terme établi en 2002 à l'intention des membres de l'équipe de direction. En 2004, il a été étendu à certains membres de la haute direction. L'objectif de ce régime est de lier une partie de la rémunération à risque tant à la réalisation des objectifs au titre du rendement qu'au rendement total de l'avoir des actionnaires et d'encourager les membres de la haute direction à rester en poste. Les participants au régime DVAHD se voient attribuer des droits à la valeur d'actions temporairement incessibles (les « DVAHD »). Le comité de rémunération approuve annuellement le montant et les modalités de chaque attribution.

En règle générale, le nombre de DVAHD attribués à un membre de la haute direction dépend de l'atteinte par celui-ci de ses objectifs de rendement et du cours des actions sans droit de vote durant l'année du régime. Le rendement atteint est évalué de la

même façon que pour la rémunération variable annuelle. Pour lier cette attribution au rendement de l'avoir des actionnaires, le nombre réel de DVAHD attribués est déterminé en prenant la valeur en dollars de la rémunération variable en espèces annuelle du membre de la direction, puis en la divisant par la valeur des actions sans droit de vote de TELUS soit au début, soit à la fin de l'année de référence aux fins du rendement (c'est-à-dire l'exercice précédant l'année d'attribution), selon la valeur qui est la plus élevée.

Sauf indication contraire à l'égard d'une attribution donnée, le nombre de DVAHD attribués à des participants qui ne sont pas membres de la haute direction est déterminé de la même manière, sauf que les attributions cibles de ces participants peuvent différer.

Ainsi, aux termes du régime DVAHD, cette corrélation avec le cours des actions sans droit de vote vise à rapprocher davantage les intérêts de l'équipe de direction de ceux des actionnaires. De cette façon, toute baisse du cours des actions sans droit de vote de la société au cours de l'année de référence aux fins du rendement influe directement sur la valeur de la rémunération incitative du participant, même si les objectifs de rendement fixés pour les besoins des attributions ont été atteints.

La valeur de chaque DVAHD correspond au cours d'une action sans droit de vote déterminé de la manière prévue par le régime. Lorsque des dividendes sont versés sur les actions sans droit de vote pendant la durée de validité d'un DVAHD, son porteur reçoit un crédit équivalent, qui est converti en DVAHD portés à son compte. Ce crédit n'est acquis au porteur que lorsque les DVAHD lui sont acquis.

La société incite les membres de la haute direction à demeurer en poste par l'acquisition des DVAHD. Aux termes du régime DVAHD, les DVAHD sont acquis aux participants et leur sont payables par tranches annuelles égales sur une période d'environ trois ans, tous les DVAHD étant payables avant la fin de la deuxième année suivant l'année de leur attribution. Si le participant démissionne au cours de cette période, tous les DVAHD non acquis sont annulés. La valeur des DVAHD au moment du paiement est fondée sur la valeur des actions sans droit de vote à ce moment, calculée de la manière prévue par le régime DVAHD. Le cours des actions sans droit de vote de la société a ainsi une incidence directe sur la valeur de la rémunération incitative du participant au moment du paiement. Les paiements versés aux termes du régime DVAHD peuvent être faits en espèces ou sous forme d'actions sans droit de vote achetées sur le marché ou, sous réserve de l'obtention de toutes les autorisations nécessaires de la part de la société et des organismes de réglementation, sous forme d'actions nouvelles sans droit de vote.

En 2006, le régime DVAHD a été modifié afin d'y intégrer des dispositions en matière d'acquisition accélérée en cas de changement de contrôle. La description complète des dispositions en cas de changement de contrôle, le moment où elles peuvent être déclenchées suivant le régime à l'intention de la direction, les raisons pour lesquelles elles ont été ajoutées, et le pouvoir discrétionnaire du conseil à leur égard figurent aux pages 39 et 40 de la présente circulaire.

3. Incitatifs à long terme

Des incitatifs à long terme sont attribués aux termes du régime DVAHD et du régime à l'intention de la direction. Ces régimes ont pour but d'aligner les intérêts des membres de la haute direction sur ceux des actionnaires et d'offrir une rémunération incitative fondée sur la valeur des actions sans droit de vote. Ils offrent aux membres de la haute direction la possibilité d'acquérir une participation accrue dans la société au moyen d'options d'achat d'actions et de droits à la valeur d'actions temporairement inaccessibles (les « DVATI »).

Le montant et les modalités des incitatifs à long terme déterminés par le comité de rémunération doivent être conformes à la politique et aux objectifs de rémunération généraux énoncés précédemment. Comme il est indiqué plus haut, la rémunération incitative à long terme est attribuée en fonction de deux facteurs principaux : la rémunération du membre de la haute direction par rapport à la concurrence et la notation du membre de la haute direction selon le MEPVA. L'évaluation résultant de l'application de ce modèle influe directement sur les incitatifs à long terme attribués.

Les options d'achat d'actions sont attribuées à un prix de levée qui n'est pas inférieur à la valeur au marché des actions sans droit de vote. La valeur au marché est établie en fonction de la moyenne arithmétique de la moyenne pondérée quotidienne des cours à la Bourse de Toronto (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) pour les cinq jours de bourse précédant la date d'attribution.

Le comité de rémunération recommande au conseil le calendrier d'acquisition et les modalités des options d'achat d'actions. En l'absence de recommandation, les options d'achat d'actions seront alors acquises au troisième anniversaire de l'attribution et auront une durée de sept ans. La durée des options d'achat d'actions ne peut être supérieure à 10 ans. Les options d'achat d'actions ne peuvent être transférées ou cédées par un participant.

Comme les DVAHD du régime DVAHD, les DVATI attribués tous les ans aux termes du régime DVATI doivent être payés avant la fin de la deuxième année suivant l'année de leur attribution. La valeur

de chaque DVATI correspond au cours d'une action sans droit de vote, déterminé comme il est indiqué dans les modalités du régime DVATI. Lorsque des dividendes sont versés sur les actions sans droit de vote pendant la durée de validité d'un DVATI, le participant reçoit un crédit équivalent, qui est converti en DVATI supplémentaires portés à son compte. Ce crédit n'est acquis au participant que lorsque les DVATI lui sont acquis. La valeur des DVATI au moment du paiement est fondée sur la valeur des actions sans droit de vote à ce moment, calculée de la manière prévue par le régime DVATI. Le cours des actions sans droit de vote de la société a ainsi une incidence directe sur la valeur de la rémunération incitative du participant au moment du paiement. Les paiements versés aux termes du régime DVATI peuvent être faits en espèces ou en actions sans droit de vote achetées sur le marché ou, sous réserve de l'obtention de toutes les autorisations nécessaires de la part de la société et des organismes de réglementation, sous forme de nouvelles actions sans droit de vote. Le comité de rémunération a le droit de déterminer la période d'acquisition de chaque attribution de DVATI aux termes du régime DVATI.

Modifications apportées aux régimes incitatifs à long terme

Changement de contrôle

En 2006, le conseil a adopté une série de dispositions en cas de changement de contrôle pour les régimes incitatifs à moyen et à long terme de la société, soit le régime à l'intention de la direction, le régime DVAHD et le régime DVATI. Les options en cours suivant tous les autres régimes d'actions ont été acquises de sorte qu'il n'est pas nécessaire de les assortir de dispositions en cas de changement de contrôle. Ces modifications prévoient, en règle générale, qu'au moment d'un changement de contrôle de la société, selon la définition dans ces régimes, le conseil a le pouvoir discrétionnaire de prendre certaines mesures comme la conversion d'options, de DVAHD et de DVATI en cours en options, en DVAHD et en DVATI respectivement suivant des régimes semblables d'une société ouverte remplacée, l'attribution de l'ensemble des options, DVAHD et DVATI non acquis, ou l'attribution d'une contrepartie en espèces ou autre en échange de l'annulation des options, DVAHD et DVATI en cours. Si le conseil décide de ne prendre aucune des mesures qu'il est autorisé à prendre, les options, DVAHD et DVATI en cours sont alors acquis comme il est indiqué pour chaque changement de contrôle défini. Pour une description plus complète, se reporter au régime à l'intention de la direction à la page 38.

De plus, pour les membres dont l'emploi prend fin sans motif ou qui décèdent alors qu'ils sont à l'emploi de la société dans les deux ans du changement de contrôle, leurs options non acquises émises avant le changement de contrôle sont immédiatement acquises et peuvent être levées pendant une période de 90 jours suivant la cessation de leur emploi (ou pendant 12 mois après le décès).

Une description complète des dispositions en cas de changement de contrôle, lorsqu'elles peuvent être déclenchées suivant le régime à l'intention de la direction, et du pouvoir discrétionnaire du conseil s'y rapportant, se trouve aux pages 39 et 40 de la présente circulaire. Des dispositions équivalentes figurent dans le régime DVAHD et le régime DVATI.

Avant de recommander son adoption au conseil, le comité de rémunération a procédé à un examen complet du traitement approprié des incitatifs advenant un changement de contrôle. Les dispositions en cas de changement de contrôle ont pour but d'apporter des clarifications aux participants du régime et au conseil sur ce qui se produira en cas de changement de contrôle, d'aider la direction à demeurer centrée sur les intérêts fondamentaux des actionnaires et de donner au conseil des principes généraux pour le traitement des incitatifs à plus long terme en cas de changement de contrôle. Avant ces changements, le régime à l'intention de la direction donnait déjà au conseil la possibilité d'accélérer l'acquisition de ces incitatifs à son gré, ce qui comprenait un changement de contrôle. Ces changements apportent des clarifications à ce sujet. Dans le cadre de ses délibérations, le comité de rémunération a examiné avec soin les pratiques du marché et a reçu l'avis du conseiller en rémunération et du conseiller juridique indépendant mandaté par le comité de rémunération pour le conseiller sur ses devoirs concernant l'examen d'une telle disposition ainsi que le caractère équitable des modalités proposées par rapport aux pratiques du marché. Le comité de rémunération a conclu que les modalités présentaient un juste équilibre entre les intérêts de la direction et ceux des actionnaires et n'étaient pas excessives par rapport aux pratiques du marché.

Rendement en 2006

En 2006, le comité de rémunération a poursuivi sa démarche rigoureuse, exhaustive et holistique d'évaluation du rendement des membres de l'équipe de direction au moyen de l'application des principes indiqués précédemment.

Cette politique accorde une grande importance à la rémunération liée au rendement, le salaire de base représentant environ 24 pour cent de la rémunération globale des membres de l'équipe de direction en 2006.

Salaire de base

En 2006, un des membres de la haute direction désignés a reçu une augmentation de son salaire de base en reconnaissance de la complexité accrue de ses responsabilités, de l'étendue de ses connaissances et de la concurrence sur le marché, conformément aux politiques et aux autorisations que le comité de rémunération a déterminées.

Rémunération incitative à risque

La rémunération à risque comporte trois volets :

1. Rémunération annuelle variable

En 2006, les cibles de rendement de la société étaient liées à l'expansion profitable, à l'excellence du service à la clientèle, à l'efficacité opérationnelle et à la prestation de l'équipe. Le résultat global obtenu a été légèrement inférieur à la cible, se situant à 0,93 par rapport au rendement cible de 1,0. La moyenne des résultats de toutes les divisions opérationnelles a été légèrement inférieure au rendement cible de 1,0.

Afin de déterminer la composante de la rémunération incitative des vice-présidents directeurs établie par leur rendement personnel, le chef de la direction a évalué leurs réalisations et a établi leur notation selon le MEPVA correspondante. Il a alors présenté au comité de rémunération la fourchette possible de chaque volet de la rémunération à risque qui pouvait être attribuée selon cette notation ainsi que ses recommandations sur la rémunération incitative annuelle totale pour chaque vice-président directeur. Le comité de rémunération a examiné les recommandations du chef de la direction et a fixé les paiements incitatifs annuels de chaque vice-président directeur. La rémunération pour le volet personnel du rendement peut varier de zéro pour un rendement sous la norme jusqu'à un maximum de 200 pour cent pour un rendement exceptionnel.

Le tableau qui suit représente les paramètres clés et les faits saillants des résultats de l'entreprise atteints pour 2006 :

Objectifs	Paramètres du rendement	Faits saillants des résultats de 2006
Expansion profitable (30 %)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ produits d'exploitation ▪ flux de trésorerie disponibles ▪ bénéfice par action (BPA) 	Globalement, les objectifs ont été dépassés. Les produits d'exploitation tirés du sans-fil et le BPA ont été particulièrement solides
Excellence du service à la clientèle (30 %)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ désabonnements des clients ▪ ajouts d'abonnés et pertes de lignes d'accès au réseau filaire (LAR) ▪ indice du service à la clientèle, y compris les services offerts, la fidélité et la qualité 	Globalement, ces objectifs n'ont pas été entièrement atteints. Des résultats raisonnables ont été atteints au niveau du désabonnement, des ajouts d'abonnés et des pertes de LAR. Une série de perturbations climatiques graves en Colombie-Britannique ont présenté des défis pour le service à la clientèle
Efficacité opérationnelle (30 %)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ bénéfice avant intérêt et impôt (BAII) attribuable au service filaire ▪ BAII attribuable au service sans fil ▪ coût d'acquisition (CA) 	Globalement, ces objectifs ont été dépassés. Le BAII du service filaire a été particulièrement solide alors qu'augmentait la pression de la concurrence qui a entraîné un CA plus élevé que prévu.
Équipe TELUS (10 %)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ indice d'engagement des employés 	Globalement, la cible n'a pas été atteinte. Les résultats du sondage en ligne Pulsecheck du printemps indiquent une progression depuis l'arrêt de travail de 2005, mais il y a place à amélioration.

En 2006, la rémunération variable annuelle d'ensemble fait en sorte que les membres de l'équipe de direction ont atteint en moyenne 61 pour cent du salaire de base. Une comparaison entre les résultats réels de 2006 et les résultats de la carte de pointage de la société en 2005 aurait donné lieu à un versement au titre de la rémunération variable de 97 pour cent pour cette composante. Cette réduction reflète les attentes accrues au chapitre du rendement qui forment l'assise de la politique de rémunération au rendement, et justifie les cibles flexibles qui ont été établies pour la carte de pointage de la société en 2006 par rapport à celle de 2005.

Point de comparaison du rendement de TELUS

Le comité de rémunération a évalué d'autres résultats au titre du rendement obtenus par la société en 2006 et au cours d'une période de cinq ans, qui ont été avantageux pour les actionnaires. Pour la quatrième année consécutive, TELUS a obtenu des résultats au titre de la croissance financière qui la situe au premier quartile des entreprises titulaires comparables du secteur des télécommunications et a vu augmenter le cours de ses actions. TELUS a dégagé également des flux de trésorerie solides qui lui ont permis d'offrir aux investisseurs un rendement sous forme de trois augmentations

successives de dividendes de 33 pour cent, de 38 pour cent et de 36 pour cent et de trois programmes successifs de rachat d'actions de TELUS et de rembourser par anticipation une grande partie de sa dette. Un placement en actions ordinaires de TELUS, avec une augmentation de 121 pour cent sur les cinq dernières années, a largement surpassé un placement dans un indice mondial d'entreprises mondiales de télécommunication.

2. Incitatifs à moyen terme

En 2006, le comité de rémunération a maintenu le régime de DVAHD. Le nombre de DVAHD attribués en 2006 à chaque membre de l'équipe de direction a été calculé en fonction de la prime incitative annuelle personnelle et du rendement du cours des actions sans droit de vote en 2006 ainsi qu'il a été indiqué précédemment. Chaque attribution a été déterminée et approuvée par le comité de vérification. La valeur des DVAHD qui ont été attribués en 2007 pour le rendement en 2006 s'établissait à 53,41 \$ par DVAHD et a été calculée en fonction de la moyenne pondérée du cours des actions sans droit de vote pour les 15 derniers jours de bourse précédant le 31 décembre 2006, qui était supérieur au cours pour les 15 jours de bourse précédant le 1^{er} janvier 2006.

3. Incitatifs à long terme

Dans l'ensemble, le comité de rémunération a recommandé et le conseil d'administration a approuvé des incitatifs à long terme qui représentaient 50 pour cent de la rémunération globale de l'équipe de direction en 2006. Par conséquent, la rémunération à risque globale représentait 75 pour cent de la rémunération globale de l'équipe de direction.

Afin d'offrir une combinaison plus appropriée d'incitatifs à long terme, l'attribution de la rémunération incitative à long terme de février 2007 a été divisée en options d'achat d'actions et en DVATI aux termes du régime DVATI. Cette division représente une répartition approximative de 50 pour cent d'options et de 50 pour cent de DVATI attribués aux membres de l'équipe de direction (à l'exclusion du chef de la direction), collectivement, en fonction d'une équivalence après impôts entre la valeur des DVATI et la valeur des options à attribuer, calculée au moyen de l'évaluation fondée sur le modèle Black-Scholes. Afin de mettre l'accent sur le maintien en poste, les options attribuées en février 2007 seront acquises par blocs de trois ans après la date d'attribution et les DVATI seront, dans la plupart des cas, acquis à la fin ou vers la fin de la deuxième année après l'année d'attribution. La durée de ces options d'achat d'actions attribuées en 2007 est de sept ans.

Rémunération du chef de la direction

Les principes mis en application pour déterminer la rémunération du chef de la direction, Darren Entwistle, étaient les mêmes que ceux qui ont été employés pour les autres membres de la haute direction, sauf quant à ce qui est indiqué ci-dessus ou dans la présente section.

Le salaire de base du chef de la direction a été approuvé en 2005 avec une augmentation prenant effet le 1^{er} janvier 2006. Même avec cette augmentation, ce salaire demeure sous la médiane du groupe de référence.

Compte tenu du nombre important d'actions de TELUS dont il est actuellement propriétaire, le comité de rémunération a recommandé, et le conseil l'a approuvée, une rémunération variable annuelle et à moyen terme en espèces seulement pour le chef de la direction à l'égard du rendement en 2006 et, par conséquent, aucun DVAHD ne lui a été attribué.

D'après les résultats au niveau du rendement personnel du chef de la direction, du rendement de la société et du rendement des divisions opérationnelles, le conseil a attribué à M. Entwistle une rémunération variable à moyen terme et annuelle globale qui totalise 1,15 fois son salaire de base et une prime incitative à long terme de 3 800 000 \$.

La rémunération variable à moyen terme et annuelle globale versée aux autres membres de la haute direction désignés représente de 0,96 à 1,03 leur salaire de base, et leur prime incitative à long terme varie de 700 000 \$ à 825 000 \$.

Lignes directrices relatives à l'actionariat

En 2002, le comité de rémunération a établi des lignes directrices relatives à l'actionariat des membres de la haute direction afin de mieux lier les intérêts des membres de la haute direction à ceux des actionnaires et de renforcer ainsi le rapprochement de ces intérêts.

Jusqu'en 2006, les cibles relatives à l'actionariat ont été les suivantes : pour le chef de la direction, trois fois son salaire de base annuel, et pour les vice-présidents directeurs, deux fois leur salaire de base annuel.

En 2006, le comité de rémunération a approuvé un changement de la définition d'actionariat afin d'exclure les DVAHD et les DVATI de cette définition. La cible relative à l'actionariat est maintenant déterminée uniquement en fonction du nombre d'actions de la société qui sont détenues directement ou indirectement en propriété véritable. Le nombre d'actions que les membres de la haute direction achètent au moyen de leurs propres fonds mesure de façon plus précise et probante l'engagement de chacun envers la société : ils choisissent eux-mêmes d'investir dans la société.

En conséquence de ce changement apporté à la définition d'actionariat, les lignes directrices pour les vice-présidents directeurs ont également été révisées afin de tenir compte de l'exclusion des titres qui ne sont pas des actions. Les lignes directrices révisées doivent être respectées d'ici la fin de 2008 et sont exposées ci-après :

Lignes directrices relatives à l'actionariat actuel	
Chef de la direction	3 fois le salaire de base annuel
Vice-présidents directeurs	1 fois le salaire de base annuel

La société interdit aux membres de l'équipe de direction et à certains hauts dirigeants de participer à des ventes à découvert ou à la négociation d'options d'achat ou d'options de vente à l'égard des titres de TELUS.

Tableau sommaire des avoirs en actions de la haute direction

Le tableau suivant dresse la liste de tous les avoirs en actions de TELUS de chacun des membres de la haute direction désignés (nommés dans le tableau sommaire de la rémunération, à la page 32), la valeur pécuniaire de leurs avoirs en actions et le rapport entre leurs avoirs en actions (en fonction de leur valeur pécuniaire) et leur salaire de base, au 31 décembre 2006 (voir les lignes directrices relatives à l'actionariat décrites précédemment).

Nom	Avoirs en actions de TELUS (actions ordinaires/actions sans droit de vote/DVAHD/DVATI) ¹⁾	Valeur pécuniaire des avoirs en actions (\$) ²⁾	Valeur pécuniaire des avoirs en actions (\$) ³⁾	Avoirs en actions par rapport au salaire de base
Darren Entwistle	12 984/184 807/5 042/193 580	20 644 702	10 310 411	8,74
Robert McFarlane	-/113 329/5 620/30 950	7 820 039	5 896 507	11,83
Joe Grech	12 517/13 677/8 282/29 591	3 351 762	1 381 523	3,45
Joe Natale	6 416/6 325/7 183/33 787	2 804 155	672 473	1,28
John Watson ⁴⁾	1 030/930/4 563/34 320	2 126 661	103 513	0,26

- 1) Excluent les actions sans droit de vote de TELUS pouvant être acquises par un membre de la haute direction en 2007 en paiement de DVAHD qui lui ont été acquis en 2006.
- 2) À la clôture des opérations boursières le 31 décembre 2006, le cours des actions ordinaires s'élevait à 53,52 \$ et le cours des actions sans droit de vote, à 52,03 \$.
- 3) Exclut les DVAHD et les DVATI.
- 4) John Watson s'est joint à l'équipe de direction en 2005. Ses avoirs en actions dépassent la cible relative à l'actionariat suivant l'ancienne définition, et il a jusqu'à la fin de 2008 pour atteindre la cible suivant la nouvelle définition.

En décembre 2006, M. Entwistle a annoncé publiquement avoir vendu 167 500 actions de TELUS afin de faciliter la planification de sa succession personnelle. Après la vente, M. Entwistle était propriétaire de 197 791 actions de TELUS, ce qui représente 8,74 fois son salaire de base annuel et excède largement sa cible relative à l'actionariat.

Conclusion

Le comité de rémunération est d'avis que les diverses composantes de la rémunération sont judicieusement équilibrées de façon à offrir aux membres de la haute direction l'orientation et la motivation nécessaires pour contribuer à la réussite globale de la société et ainsi accroître la valeur de la société pour ses actionnaires.

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



John S. Lacey (président)



Donald P. Woodley



R.H. (Dick) Auchinleck

Tableau sommaire de la rémunération de la haute direction

Le tableau suivant fait état de la rémunération globale pour les membres de la haute direction désignés, et est un sommaire condensé des autres tableaux dans la présente circulaire d'information ainsi que dans les circulaires antérieures.

	Darren Entwistle Président et chef de la direction			Robert McFarlane Vice-président directeur et chef des finances		
	2006	2005	2004	2006	2005	2004
Espèces						
Salaire	1 180 000 \$	970 000 \$	900 000 \$	500 000 \$	450 000 \$	400 000 \$
Prime	1 351 100	1 200 000	508 500	257 563	230 850	215 600
Autres	48 300	149 635	127 084	7 667	17 250	59 200
Total des espèces	2 531 100	2 319 635	1 535 584	765 230	698 100	674 800
Actions						
DVAHD	–	–	508 500	257 563	230 850	215 600
Options d'achat d'actions ¹⁾	–	2 000 000	–	387 500	1 041 666	252 472
DVATI	3 800 000	4 473 780	3 154 033	387 500	708 316	539 286
Total des actions	3 800 000	6 473 780	3 662 533	1 032 563	1 980 832	1 007 358
Rémunération directe totale	6 331 100	8 793 415	5 198 117	1 797 793	2 678 932	1 682 158
Coût de la rémunération et du service des prestations de retraite	391 000	223 000	216 000	316 000	109 000	94 000
Total	6 722 100 \$	9 016 415 \$	5 414 117 \$	2 113 793 \$	2 787 932 \$	1 776 158 \$

1) La valeur des options d'achat d'actions représente la valeur selon le modèle Black-Scholes.

	Joe Natale Vice-président directeur et président, Solutions d'affaires			Joe Grech Vice-président directeur et président, Exploitation des réseaux			John Watson Vice-président directeur et président, Solutions consommateurs		
	2006	2005	2004	2006	2005	2004	2006	2005	2004
Espèces									
Salaire	525 000 \$	525 000 \$	480 000 \$	400 000 \$	400 000 \$	350 000 \$	400 000 \$	349 736 \$	311 731 \$
Prime	267 750	269 325	210 480	191 250	205 200	181 388	191 400	266 645	176 505
Autres	–	36 225	18 400	15 333	29 133	12 075	176 195	100 000	23 460
Total des espèces	792 750	830 550	708 880	606 583	634 333	543 463	767 595	716 381	511 696
Actions									
DVAHD	267 750	269 325	210 480	191 250	205 200	181 388	191 400	186 523	177 514
Options d'achat d'actions ¹⁾	412 500	1 079 166	279 048	350 000	875 000	255 794	350 000	1 316 666	207 625
DVATI	412 500	749 214	681 592	350 000	626 623	602 992	350 000	1 183 334	307 666
Total des actions	1 092 750	2 097 705	1 171 120	891 250	1 706 823	1 040 174	891 400	2 686 523	692 805
Rémunération directe totale	1 885 500	2 928 255	1 880 000	1 497 833	2 341 156	1 583 637	1 658 995	3 402 904	1 204 501
Coût de la rémunération et du service des prestations de retraite	155 000	114 000	101 000	123 000	162 000	157 000	19 000	18 000	16 500
Total	2 040 500 \$	3 042 255 \$	1 981 000 \$	1 620 833 \$	2 503 156 \$	1 740 637 \$	1 677 955 \$	3 420 904 \$	1 221 001 \$

1) La valeur des options d'achat d'actions représente la valeur selon le modèle Black-Scholes.

Conformément aux exigences de la réglementation sur les valeurs mobilières relativement à la présentation de l'information sur la rémunération de la haute direction, le tableau suivant présente des renseignements concernant la rémunération totale versée durant les trois derniers exercices terminés le 31 décembre 2006 au chef de la direction et au vice-président directeur et chef des finances de la société, ainsi qu'aux trois autres membres de la haute direction

au service de la société le 31 décembre 2006 dont la rémunération individuelle totale, composée du salaire annuel et des primes, était la plus élevée en 2006 (collectivement, avec le président et chef de la direction et le chef des finances, les « membres de la haute direction désignés »). Les chiffres indiqués pour chacun des trois exercices représentent les montants versés par la société aux membres de la haute direction désignés.

Nom et poste principal	Rémunération annuelle				Rémunération à long terme		Toute autre rémunération (\$)
	Exercice terminé le 31 décembre	Salaire (\$)	Prime ¹⁾ (\$)	Autre rémunération annuelle ²⁾ (\$)	Nombre de titres visés par des options attribuées ³⁾	Droits à la valeur d'actions (DVAHD et DVATI) ⁴⁾⁵⁾ (\$)	
Darren Entwistle Président et chef de la direction	2006	1 180 000	1 351 100	–	–	3 800 000	–
	2005	970 000	1 200 000	90 142 ⁶⁾	140 200	4 473 780	59 493 ⁷⁾
	2004	900 000	508 500	92 584 ⁶⁾	–	3 662 533	34 500 ⁷⁾
Joe Grech Vice-président directeur, Exploitation des réseaux	2006	400 000	191 250	–	19 500	541 250	15 333 ⁷⁾
	2005	400 000	205 200	–	55 450	831 823	29 133 ⁷⁾
	2004	350 000	181 388	–	15 400	784 380	12 075 ⁷⁾
Robert McFarlane Vice-président directeur et chef des finances	2006	500 000	257 563	–	21 600	645 063	7 667 ⁷⁾
	2005	450 000	230 850	–	69 880	939 166	17 250 ⁷⁾
	2004	400 000	215 600	–	15 200	754 886	9 200 ⁷⁾
							50 000 ⁸⁾
Joe Natale Vice-président directeur et président, Solutions d'affaires	2006	525 000	267 750	–	23 000	680 250	–
	2005	525 000	269 325	–	67 770	1 018 539	36 225 ⁷⁾
	2004	480 000	210 480	–	16 800	892 072	18 400 ⁷⁾
John Watson Vice-président directeur et président, Solutions consommateurs ⁹⁾	2006	400 000	191 400	–	19 500	541 400	100 000 ¹⁰⁾ 62 395 ¹¹⁾ 13 800 ⁷⁾
	2005	349 736	266 645	–	81 450	1 369 857	100 000 ¹⁰⁾
	2004	311 731	176 505	–	12 500	485 180	23 460 ⁷⁾

- 1) Représente la composante « à risque » variable de la rémunération en espèces gagnée aux termes du régime de rémunération variable annuelle. Les sommes sont versées au cours du premier trimestre de l'exercice suivant.
- 2) Sauf indication contraire, la valeur des avantages accessoires et des autres avantages personnels reçus par les membres de la haute direction désignés ne dépasse pas le moindre de 50 000 \$ et 10 pour cent du salaire annuel et de la prime du membre de la haute direction.
- 3) Les options d'achat d'actions annuelles qui ont été attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions à l'intention de la direction de TELUS aux membres de la haute direction désignés relativement à l'exercice 2006 ont été approuvées par le comité de rémunération et le conseil les 13 et 14 février 2007. Les attributions de 2005 comprennent les attributions d'options approuvées en novembre 2005 et versées en 2005 ou en 2006 à l'égard de la fusion des entreprises filaire et sans fil et, en février 2006, à l'égard de l'attribution en reconnaissance de l'apport du chef de la direction.
- 4) Le nombre total de DVAHD et de DVATI (y compris les crédits équivalant à des dividendes courus) que détenaient les membres de la haute direction désignés au 31 décembre 2006, leur valeur à la date de leur attribution (à l'exclusion des crédits équivalant à des dividendes courus), leur valeur selon le cours de clôture enregistré le 31 décembre 2006 et les modalités de leur acquisition sont indiqués dans le tableau suivant :

	Nombre de DVAHD/de DVATI (régimes DVAHD/DVATI)	Valeur à la date d'attribution	Valeur au 31 décembre 2006	Acquisition en 2007/2008
Darren Entwistle	5 042/193 580	7 613 312 \$	10 334 290 \$	93 228/105 394
Joe Grech	8 828/29 591	1 454 867	1 970 506	20 851/17 021
Robert McFarlane	5 620/30 950	1 435 565	1 902 719	18 717/17 958
Joe Natale	7 183/33 787	1 545 647	2 131 680	21 385/19 585
John Watson	4 563/34 320	1 575 348	2 023 124	13 841/25 099

Il importe de noter que les chiffres donnés dans le tableau ci-dessus excluent les DVAHD et DVATI acquis le 31 décembre 2006 ou avant cette date qui n'ont été payés qu'en 2007, et excluent les DVAHD et DVATI attribués en février 2007. Les modalités des régimes DVAHD et DVATI sont décrites dans le Rapport sur la rémunération de la haute direction.

- 5) Les attributions annuelles de DVAHD et de DVATI figurant dans le tableau sommaire de la rémunération sont effectuées en février de l'année suivante. Par conséquent, les attributions annuelles indiquées pour 2006 ont été effectuées en février 2007. Les attributions de 2005 comprennent les attributions de DVAHD à l'égard de la fusion des entreprises filaire et sans fil qui ont été approuvées en novembre 2005 et versées en 2005 ou 2006 (tous les nombres comprennent les crédits équivalant aux dividendes courus) et l'attribution en reconnaissance de l'apport du chef de la direction qui a été approuvée et effectuée en février 2006.
- 6) Comprend une prime de 50 000 \$ versée pour permettre à un membre de la haute direction de rembourser un prêt de ce montant consenti par la société, l'intérêt réputé sur un prêt sans intérêt de la société et une prime d'un montant suffisant pour acquitter les impôts sur la prime liée au remboursement du prêt et l'intérêt réputé. Ce prêt a été remboursé intégralement en 2005.
- 7) Paiement tenant lieu de vacances accumulées.
- 8) Prime versée en reconnaissance des réalisations générales au cours de l'année.
- 9) John Watson fait partie de l'équipe de direction depuis le 12 avril 2005.
- 10) Premier et deuxième versements de la prime versée dès la nomination à l'équipe de direction.
- 11) Avantage imposable pour frais de déménagement.

Options attribuées pour le dernier exercice terminé

Comme il a été mentionné plus haut, afin de voir à ce qu'un ensemble judicieux d'incitatifs à long terme et d'incitatifs à moyen terme soit attribué, l'attribution de février 2007 pour le rendement de 2006 a été divisée entre les options d'achat d'actions et les DVATI. Ainsi, environ la moitié de l'ensemble des incitatifs attribués aux membres de la haute direction étaient des options, l'autre moitié, des DVATI répartis entre les membres de l'équipe de direction (sauf le président et chef de la direction) selon une évaluation collective d'après le modèle de Black-Scholes. De plus, dans le but d'inciter les membres de la haute direction à demeurer au service de la société, les options et les DVATI attribués en février 2007

seront acquis en bloc, dans la plupart des cas, à la fin ou près de la fin d'un délai de trois ans.

Afin de donner des renseignements complets à jour, la société fournit dans le tableau suivant toutes les données sur les options attribuées dans l'année en cours. Par conséquent, les attributions d'options suivantes aux membres de la haute direction désignés ont été approuvées et versées en février 2007 à l'égard du rendement de 2006.

Les options suivantes ont été attribuées aux membres de la haute direction désignés en février 2007 en fonction de leur rendement en 2006. Ces attributions ont eu pour effet de réduire de un pour cent les réserves d'actions disponibles pour les attributions futures.

Nom	Nombre de titres visés par les options attribuées ¹⁾	Pourcentage du total des options attribuées aux employés au cours de l'exercice ¹⁾	Prix de levée ou de base (\$/titre) ²⁾	Cours des titres visés par les options à la date d'attribution (\$/titre) ³⁾	Date d'expiration
Darren Entwistle	–	0,0 %	–	–	–
Robert McFarlane	21 600	1,8 %	56,61 \$	55,28 \$	28 février 2014
Joe Grech	19 500	1,6 %	56,61 \$	55,28 \$	28 février 2014
Joe Natale	23 000	1,9 %	56,61 \$	55,28 \$	28 février 2014
John Watson	19 500	1,6 %	56,61 \$	55,28 \$	28 février 2014

- 1) Toutes les options attribuées visent des actions sans droit de vote. Le pourcentage représente une proportion de toutes les attributions d'options visant des actions de TELUS.
- 2) Les options de TELUS sont attribuées à la moyenne arithmétique de la moyenne pondérée quotidienne des cours à la Bourse de Toronto (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) pour les cinq jours de bourse précédant la date d'attribution.
- 3) Cours de clôture à la date d'attribution.

Total des options levées par les membres de la haute direction désignés au cours du dernier exercice terminé et valeur de leurs options à la fin de l'exercice						
Nom	Nombre de titres acquis à la levée	Valeur globale réalisée (\$)	Nombre d'options non levées à la fin de l'exercice ¹⁾ susceptibles de levée/ non susceptibles de levée		Valeur des options dans le cours non levées à la fin de l'exercice (\$) susceptibles de levée/ non susceptibles de levée	
			actions ordinaires/ actions sans droit de vote	actions ordinaires/ actions sans droit de vote		
Darren Entwistle	54 418	1 748 641	–/–	–/180 200	–	2 361 214
Robert McFarlane	5 500	262 795 ²⁾	128 958/138 609	–/85 080	5 713 902	749 058
Joe Grech	81 010	1 300 454	–/23 333	–/82 550	867 288	1 004 152
Joe Natale	–	–	–/100 000	–/100 370	2 962 000	1 226 919
John Watson	24 694	477 850	26 184/–	–/106 450	401 401	1 154 709

- 1) À la clôture des opérations boursières le 31 décembre 2006, le cours des actions ordinaires s'élevait à 53,52 \$ et le cours des actions sans droit de vote, à 52,03 \$.
- 2) M. McFarlane a fait le don du produit net à des œuvres de charité.

Régime de retraite de TELUS

Le Régime de retraite complémentaire (le « RRC ») de TELUS prévoit le versement de prestations de retraite complémentaires aux membres de la haute direction retraités en sus des sommes payables aux termes des régimes de retraite agréés existants de la société.

Les membres de la haute direction désignés, autres que John Watson, participent aux régimes de retraite agréés contributifs de la société. Le RRC complète ces régimes en procurant une prestation totale à la retraite aux membres de la haute direction

désignés participants qui correspond à deux pour cent de la rémunération moyenne ouvrant droit à pension des trois années consécutives durant lesquelles leur rémunération a été la plus élevée, multipliée par le nombre total d'années de service décomptées jusqu'à concurrence de 35. La rémunération ouvrant droit à pension correspond au salaire de base augmenté de 50 pour cent pour tenir compte de la rémunération variable annuelle versée aux membres de la haute direction désignés participants autres que le chef de la direction, et de 60 pour cent pour le chef de la direction.

Le tableau suivant indique le total des prestations de retraite annuelles payables aux termes du RRC et des régimes de retraite agréés, dans l'hypothèse d'une retraite à l'âge de 60 ans ou plus :

Tableau du régime de retraite 2006					
Rémunération (\$)	Années de service				
	15	20	25	30	35
500 000	150 000	200 000	250 000	300 000	350 000
550 000	165 000	220 000	275 000	330 000	385 000
600 000	180 000	240 000	300 000	360 000	420 000
650 000	195 000	260 000	325 000	390 000	455 000
700 000	210 000	280 000	350 000	420 000	490 000
750 000	225 000	300 000	375 000	450 000	525 000
800 000	240 000	320 000	400 000	480 000	560 000
850 000	255 000	340 000	425 000	510 000	595 000
900 000	270 000	360 000	450 000	540 000	630 000
950 000	285 000	380 000	475 000	570 000	665 000
1 000 000	300 000	400 000	500 000	600 000	700 000
1 050 000	315 000	420 000	525 000	630 000	735 000
1 100 000	330 000	440 000	550 000	660 000	770 000
1 150 000	345 000	460 000	575 000	690 000	805 000
1 200 000	360 000	480 000	600 000	720 000	840 000
1 250 000	375 000	500 000	625 000	750 000	875 000
1 300 000	390 000	520 000	650 000	780 000	910 000
1 350 000	405 000	540 000	675 000	810 000	945 000
1 400 000	420 000	560 000	700 000	840 000	980 000
1 450 000	435 000	580 000	725 000	870 000	1 015 000
1 500 000	450 000	600 000	750 000	900 000	1 050 000
1 550 000	465 000	620 000	775 000	930 000	1 085 000
1 600 000	480 000	640 000	800 000	960 000	1 120 000
1 650 000	495 000	660 000	825 000	990 000	1 155 000
1 700 000	510 000	680 000	850 000	1 020 000	1 190 000
1 750 000	525 000	700 000	875 000	1 050 000	1 225 000
1 800 000	540 000	720 000	900 000	1 080 000	1 260 000
1 850 000	555 000	740 000	925 000	1 110 000	1 295 000
1 900 000	570 000	760 000	950 000	1 140 000	1 330 000
1 950 000	585 000	780 000	975 000	1 170 000	1 365 000
2 000 000	600 000	800 000	1 000 000	1 200 000	1 400 000
2 050 000	615 000	820 000	1 025 000	1 230 000	1 435 000
2 100 000	630 000	840 000	1 050 000	1 260 000	1 470 000
2 150 000	645 000	860 000	1 075 000	1 290 000	1 505 000
2 200 000	660 000	880 000	1 100 000	1 320 000	1 540 000
2 250 000	675 000	900 000	1 125 000	1 350 000	1 575 000
2 300 000	690 000	920 000	1 150 000	1 380 000	1 610 000

- 1) La rémunération visée par le RRC pour chacun des membres de la haute direction désignés participants correspond à leur salaire respectif indiqué dans le tableau sommaire de la rémunération de la haute direction, augmenté de 60 pour cent pour le président et chef de la direction et de 50 pour cent pour chacun des autres membres de la haute direction désignés participant au RRC.
- 2) 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.
- 3) Les prestations à la retraite d'une personne âgée de 60 ans comptant moins de quinze années de service seront réduites.
- 4) Les prestations indiquées ci-dessus ne sont pas réduites par des paiements au titre du RPC ou du RRQ.

Au 31 décembre 2006, les membres de la haute direction désignés participants avaient accumulé les années de service décomptées suivantes pour les besoins des régimes de retraite : Darren Entwistle, six ans et dix mois, Robert McFarlane, huit ans et deux mois, Joe Natale, trois ans et dix mois et Joe Grech, onze ans et trois mois. M. Grech a cumulé cinq années de service supplémentaires ouvrant

droit à pension au cours de ses cinq premières années d'emploi. M. McFarlane cumule deux années de service ouvrant droit à pension pour chaque année du 1^{er} janvier 2005 au 1^{er} janvier 2010. MM. Entwistle et Natale cumulent deux années de service ouvrant droit à pension pour chaque année du 1^{er} septembre 2006 au 1^{er} septembre 2011.

La société déclare volontairement ci-dessous les coûts estimatifs du service de ses prestations de retraite, ses obligations accumulées au titre des prestations de retraite et les prestations de retraite annuelles payables aux termes de ses régimes de retraite.

Information concernant la valeur des prestations de retraite des membres de la haute direction ¹⁾			
Nom	Coûts du service en 2007 (\$) ²⁾	Obligations accumulées au titre des prestations au 31 décembre 2006 (\$) ³⁾	Prestations de retraite annuelles payables à 60 ans (\$) ⁴⁾
Darren Entwistle	798 000	2 727 000	1 025 800
Robert McFarlane	322 000	1 316 000	368 800
Joe Natale	315 000	604 000	405 600
Joe Grech	126 000	1 414 000	321 000

- 1) Les montants indiqués comprennent les prestations de retraite au titre des régimes de retraite agréés et du RRC de la société.
- 2) Les coûts du service correspondent à la valeur des prestations prévues pour le service ouvrant droit à pension en 2007. La valeur a été déterminée au moyen des mêmes hypothèses actuarielles que celles qui sont employées pour calculer les obligations au titre des prestations de retraite en fin d'exercice divulguées dans les notes afférentes aux états financiers consolidés de 2006. En ce qui a trait à M. Entwistle, M. McFarlane et M. Natale, les coûts du service correspondent aux coûts en 2007 pour deux années de service ouvrant droit à pension.
- 3) Les obligations accumulées au titre des prestations correspondent à la valeur actuarielle des obligations prévues pour le service ouvrant droit à pension jusqu'au 31 décembre 2006. Cette valeur a été déterminée au moyen des mêmes hypothèses actuarielles que celles qui sont employées pour calculer les obligations au titre des prestations de retraite en fin d'exercice divulguées dans les notes afférentes aux états financiers consolidés de 2006.
- 4) Les montants indiqués dans cette colonne sont fondés sur la rémunération de 2007 et supposent que chacun des membres de la haute direction désignés continuera d'accumuler des années de service jusqu'à l'âge de 60 ans.

Contrats de travail

TELUS est partie des contrats de travail d'une durée indéterminée avec chacun des membres de la haute direction désignés. Les contrats prévoient que s'il est mis fin à l'emploi du membre de la haute direction pour une raison autre qu'un congédiement motivé, l'incapacité, le décès ou la retraite (un « congédiement non motivé »), il touchera une indemnité de départ, continuera de bénéficier de ses avantages sociaux et sera crédité des années de service ouvrant droit à pension qui sont établis de la façon suivante : dans le cas de Darren Entwistle, de Robert McFarlane et de Joe Grech, une indemnité de départ correspondant à deux fois leur rémunération annuelle et deux années d'avantages sociaux et de service ouvrant droit à pension; dans le cas de Joe Natale, une indemnité de départ correspondant à une fois et demie sa rémunération annuelle et dix-huit mois d'avantages sociaux et de service ouvrant droit à pension et, dans le cas de John Watson, une indemnité de départ correspondant à une fois et demie sa rémunération annuelle et à dix-huit mois d'avantages sociaux. Chaque contrat contient une interdiction de divulguer ou d'utiliser de façon inappropriée des renseignements confidentiels, ainsi qu'une clause de non-concurrence demeurant en vigueur un an suivant la date de cessation d'emploi.

Les contrats conclus avec MM. Entwistle, McFarlane, Natale et Grech prévoient qu'ils accumuleront deux années de service ouvrant droit à pension aux termes du RRC pour chaque année complète de service pour les périodes suivantes :

Membres de la haute direction désignés	Période d'emploi
D. Entwistle	Du 1 ^{er} septembre 2006 au 1 ^{er} septembre 2011
R. McFarlane	Du 1 ^{er} janvier 2005 au 1 ^{er} janvier 2010
J. Natale	Du 1 ^{er} septembre 2006 au 1 ^{er} septembre 2011
J. Grech	Du 1 ^{er} novembre 2000 au 1 ^{er} novembre 2005

Aux termes de son contrat, Darren Entwistle a reçu un prêt-subvention sans intérêt, sans obligation fiscale de 250 000 \$ au début de son contrat. Il a été dispensé de rembourser 50 000 \$ de ce prêt chaque année, de 2001 à 2005 inclusivement. Le prêt a été entièrement éteint en 2005.

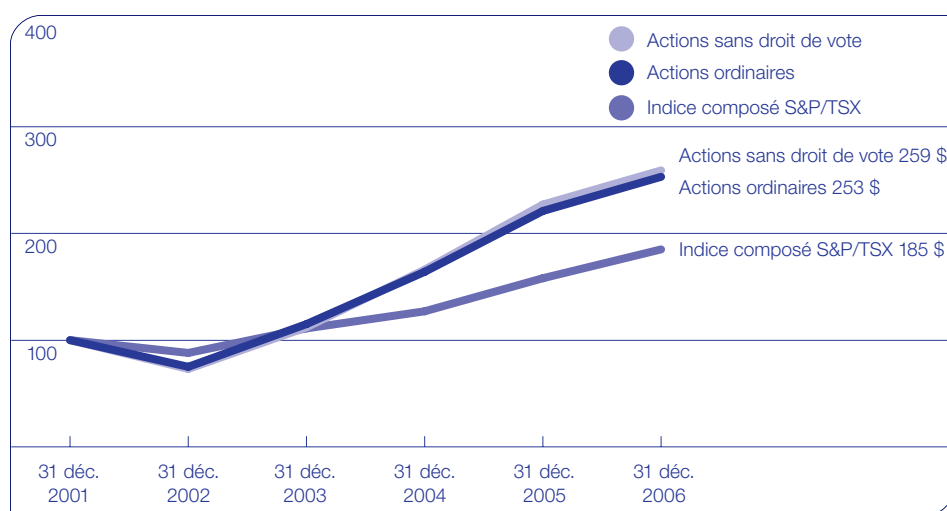
En 2006, les contrats de travail de M. Entwistle et de M. Natale ont chacun été modifiés afin de prévoir une majoration des années de service ouvrant droit à pension, à raison de une année pour chaque année supplémentaire au cours des cinq prochaines années. Les années de service supplémentaires ne seraient pas comptabilisées aux fins de la détermination des escomptes des prestations en cas de retraite anticipée et ne seraient pas utilisées pour d'autres éléments non reliés à la retraite qui pourraient dépendre des années de service.

En 2006, avec l'approbation du conseil et suivant la recommandation du comité de rémunération, le contrat de travail de M. Entwistle a également été modifié pour prévoir qu'en cas de changement de contrôle, selon la définition dans le régime à l'intention de la direction, la totalité des options d'achat d'actions, des DVAHD et des DVATI non acquis émis à M. Entwistle deviendraient immédiatement acquis. La notion de changement de contrôle

a été définie de façon à exclure expressément la conversion de la société en fiducie de revenu. Dans ses délibérations, le comité de rémunération a pris en considération les pratiques du secteur présentées par le conseiller en rémunération et a conclu qu'une telle entente respecte les normes du secteur pour les chefs de la direction et est appropriée.

Graphique du rendement

Le graphique suivant compare l'évolution au cours des cinq dernières années du rendement cumulatif total des actions ordinaires et des actions sans droit de vote de TELUS et du rendement cumulatif total de l'indice composé S&P/TSX, pour un placement de 100 \$ effectué le 31 décembre 2001, compte tenu du réinvestissement des dividendes.



	31 déc. 2001	31 déc. 2002	31 déc. 2003	31 déc. 2004	31 déc. 2005	31 déc. 2006
Actions ordinaires de TELUS	100	75	115	164	221	253
Actions sans droit de vote de TELUS	100	73	112	166	227	259
Indice composé S&P/TSX	100	88	111	127	158	185

Prêts aux administrateurs et aux dirigeants

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

Il arrive de temps à autre que des employés non membres de la direction contractent pour une brève période une dette d'un montant nominal envers la société à la levée sans paiement en espèces de leurs options.

Titres pouvant être émis dans le cadre de plans de rémunération à base d'actions

La société dispose d'un certain nombre de plans de rémunération à base d'actions, mais le seul plan de rémunération à base d'actions de la société qui se poursuit et aux termes duquel des actions nouvelles peuvent être émises à la levée d'options est le régime d'options d'achat d'actions à l'intention de la direction de TELUS (le « régime à l'intention de la direction »). Au 31 décembre 2006, la dilution attribuable à toutes les réserves d'options d'achat d'actions représentait environ 5,7 % de l'ensemble des actions ordinaires et des actions sans droit de vote en circulation.

Il existe toujours des options en cours qui ont été attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions et de rémunération en actions à l'intention des administrateurs (le « régime à l'intention de la direction »). Toutefois, comme il est indiqué ci-dessous, le conseil a mis fin au régime d'options à l'intention des administrateurs en 2003 et aucune option n'a été attribuée aux administrateurs depuis ce moment. Ce régime prévoit maintenant l'émission de droits

différés à la valeur d'actions aux administrateurs (les « DDVA »). En février 2006, le conseil a décidé que toutes les obligations visant la livraison d'actions sans droit de vote pour acquitter le paiement des DDVA devront être acquittées au moyen d'achats sur le marché et non par l'émission de nouvelles actions.

De plus, il existe toujours des options en cours qui ont été attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions à l'intention des employés de TELUS Corporation (le « régime de l'équipe TELUS »). Ce régime avait été constitué en vue d'attribuer des options à la plupart des employés de la société et de ses filiales. En 2004, ce régime d'options est venu à terme et les nouvelles attributions d'options aux termes de ce régime ont pris fin.

Outre ce qui précède, il existe toujours des options en cours permettant à leurs porteurs d'acquérir des actions de la société, options qui ont été attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions de BC TELECOM (régime existant avant la fusion de l'ancienne TELUS Corporation établie en Alberta et de BC TELECOM Inc. en 1999) ainsi qu'aux termes du régime d'options d'achat d'actions de TELUS à l'intention des anciens porteurs d'options de Clearnet (régime créé pour les employés de Clearnet Communications Inc. (« Clearnet ») au moment de son acquisition par TELUS en 2000). Aucune nouvelle option ne sera attribuée aux termes de ces régimes.

Le tableau suivant fait état de renseignements en date du 31 décembre 2006 en ce qui a trait aux actions de la société pouvant être émises aux termes des plans de rémunération à base d'actions qui permettent l'émission de nouvelles actions.

Type de plan	Nombre de titres devant être émis à la levée des options en cours A	Prix de levée moyen pondéré des options en cours (\$) B	Nombre restant de titres réservés aux fins d'émission aux termes de plans de rémunération à base d'actions (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne A) C
Plans de rémunération à base d'actions approuvés par les actionnaires	877 670	36,78 \$	néant
Plans de rémunération à base d'actions non approuvés par les actionnaires	9 691 792	30,98 \$	8 754 745
Total	10 569 462	31,46 \$	8 754 745

Régimes d'options d'achat d'actions

Régime d'options d'achat d'actions à l'intention de la direction de TELUS

Le régime à l'intention de la direction a été établi en 2005 à l'occasion de la séparation du régime d'options d'achat d'actions et de rémunération en actions initial de TELUS et de son intégration au régime d'options à l'intention des administrateurs et au régime à l'intention de la direction. L'objectif du régime à l'intention de la direction vise à renforcer le maintien en poste des employés de direction clés, à aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires et à offrir une rémunération incitative fondée sur la valeur des actions sans droit de vote. Au 9 mars 2007, il existait des options en cours aux termes du régime à l'intention de la direction visant l'achat de 690 931 actions ordinaires et de jusqu'à 7 822 184 actions sans droit de vote représentant 2,5 pour cent des actions émises et en circulation de la société. De ces options en cours, 333 339 options visant des actions ordinaires et jusqu'à 1 623 293 options visant des actions sans droit de vote, soit 0,6 pour cent du nombre total d'options en cours aux termes des régimes, étaient détenues par des initiés (au sens de la définition de ce terme dans la législation en valeurs mobilières applicable).

Les options sont attribuées aux termes du régime à l'intention de la direction aux employés admissibles, qui sont déterminés par le comité de rémunération. Les employés admissibles sont généralement des directeurs principaux ou des employés clés de la direction et englobent environ 3 609 employés de la société et de ses filiales. Le comité de rémunération approuve le nombre total d'options devant être attribuées aux membres de la haute direction, selon la recommandation du chef de la direction dans le cadre de l'approbation par le comité de rémunération de la haute direction, alors que le conseil approuve le nombre total d'options devant être attribuées au chef de la direction, selon la recommandation du comité de rémunération dans le cadre de l'approbation par le conseil de la rémunération du chef de la direction. Le chef de la direction peut déterminer le nombre total d'options devant être attribuées aux personnes qui ne font pas partie de la haute direction. Le régime à l'intention de la direction prévoit que le nombre d'actions sans droit de vote pouvant être visées par des options attribuées à des participants aux termes du régime à l'intention de la direction, ainsi que tout autre plan de rémunération à base d'actions destiné aux employés, ne peut être supérieur à cinq pour cent des actions en circulation. En outre, la majorité des actions attribuées aux termes du régime à l'intention de la direction ne peut être attribuée à des

initiés, et les initiés, en tant que groupe, ne sont pas autorisés à détenir des options aux termes du régime à l'intention de la direction dont le nombre, avec les autres options aux termes de tout autre plan de rémunération à base d'actions de la société, est supérieur à 10 pour cent des actions émises et en circulation de la société.

Aux termes du régime à l'intention de la direction, des options peuvent être émises selon les dispositions d'acquisition déterminées au moment de l'attribution et, si elles ne sont pas déterminées, le régime prévoit que les options sont acquises en bloc au troisième anniversaire de la date d'attribution.

Jusqu'en novembre 2006, le prix de levée aux termes du régime à l'intention de la direction correspondait au cours moyen pondéré des actions sans droit de vote (ou des actions ordinaires dans le cas des options attribuées avant 2001) le dernier jour ouvrable précédant la date d'attribution. Actuellement, le prix de levée correspond à la moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien à la Bourse de Toronto (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) pour les cinq jours de bourse précédant la date d'attribution. La formule actuelle est la même que la formule utilisée pour déterminer le prix de répartition des DVATI. Ce changement au prix de levée des options a été apporté en 2006 pour mieux refléter la valeur au marché (une moyenne de cinq jours étant plus susceptible d'être représentative de la valeur au marché que la formule antérieure sur un jour) et pour favoriser l'uniformité des prix parmi différents types d'incitatifs (la nouvelle formule est la même que la formule des DVATI).

La date d'expiration des options attribuées aux termes du régime à l'intention de la direction ne peut en aucun temps être supérieure à 10 ans à compter de la date d'attribution. Actuellement, les options qui sont attribuées ont une date d'expiration de sept ans à compter de la date d'attribution. Les options ne peuvent être transférées ou cédées par un participant.

Les options viennent à expiration aux termes du régime à l'intention de la direction à la première des dates suivantes : i) la date à laquelle le participant quitte volontairement son emploi (autrement que par la cessation de l'emploi à l'âge de la retraite ou en raison d'une incapacité), à moins qu'elle ne soit déterminée par ailleurs par le comité de vérification; ii) 90 jours après la cessation de l'emploi par la société ou une filiale sans motif, à moins que le comité de rémunération ne décide le contraire; iii) la date du congédiement motivé du participant; iv) 12 mois après le décès du participant dans le cas d'options acquises et d'options qui sont acquises au cours de cette période de 12 mois; ou v) la date d'expiration de l'option.

Dans le cas de certaines des options en cours le 1^{er} janvier 2001, le régime à l'intention de la direction autorise les participants à choisir de recevoir en espèces l'écart entre le cours des actions ordinaires sous-jacentes à l'option moins le prix de levée. Le cours à cette fin est le cours moyen à la Bourse de Toronto le dernier jour ouvrable avant la détermination du prix. La société peut annuler le choix et exiger l'achat d'actions ordinaires.

Le régime à l'intention de la direction prévoit également qu'au moment où les options sont levées, la société peut choisir d'échanger les options contre un droit du titulaire de l'option de recevoir des actions sans droit de vote ou des actions ordinaires, selon le cas, en règlement des options ainsi échangées. Le nombre d'actions sans droit de vote ou d'actions ordinaires devant être émises au titulaire des options correspondra au nombre obtenu i) en multipliant le nombre d'options levées par ii) le nombre obtenu lorsque la différence entre le cours actuel des actions sous-jacentes aux options au moment de la levée et le prix de levée est divisée par le cours actuel des actions applicables. Les options ainsi échangées sont annulées et le nombre d'actions sans droit de vote ou d'actions ordinaires déterminé par la différence entre le nombre d'options échangées et le nombre d'actions sans droit de vote ou d'actions ordinaires émises à l'occasion de cet échange sera rajouté aux actions réservées aux termes du régime à l'intention de la direction.

Le conseil, sous réserve de l'approbation des organismes de réglementation ou de l'approbation des actionnaires, si elle est requise, a le pouvoir, aux termes du régime à l'intention de la direction, de modifier ou de mettre fin au régime à l'intention de la direction en tout temps à la condition de ne pas réduire les droits d'un participant acquis avant la date de la modification ou de la fin du régime. Ce pouvoir comprend le droit de modifier les dispositions d'acquisition d'une option et le droit de prolonger la date d'expiration de toute option à une date qui n'est pas au-delà de la date d'expiration initiale. L'approbation des actionnaires est requise pour toute modification du régime à l'intention de la direction qui est considérée comme importante, y compris l'augmentation du nombre d'actions réservées, les levées sans contrepartie d'espèces ou le règlement en actions si les actions sous-jacentes aux options sont retournées à la réserve, toute modification du prix de levée d'options en cours et l'aide financière consentie par la société ou une augmentation de la participation des initiés.

Modifications de 2006 au régime à l'intention de la direction

Les quatre modifications dont il est question ci-après ont été apportées au régime à l'intention de la direction en 2006. Conformément aux règles de la Bourse de Toronto et aux dispositions modificatives du régime à l'intention de la direction dont il a été question précédemment, l'approbation des actionnaires n'était pas requise pour effectuer ces modifications.

Changement de contrôle

Le régime à l'intention de la direction a été modifié de façon à y intégrer des dispositions de changement de contrôle. L'expression « changement de contrôle » désigne : i) la vente d'actifs de la société et de ses filiales représentant plus de 50 pour cent de la juste valeur de marché de ses actifs sur une base consolidée à des personnes qui ne sont pas membres du groupe de la société ou l'acquisition de tels actifs par de telles personnes; ii) une offre publique d'achat en bonne et due forme visant les titres avec droit

de vote de la société; iii) l'acquisition de 35 pour cent ou plus des titres avec droit de vote de la société (à l'exception des acquisitions effectuées par une filiale, la société ou un placeur) par toute personne agissant conjointement ou de concert; iv) toute réorganisation, restructuration du capital, fusion, vente, tout arrangement, transfert, regroupement d'entreprises ou toute autre opération semblable visant la société, ses filiales ou ses actionnaires, opération suivant laquelle les personnes qui étaient les porteurs inscrits des titres avec droit de vote de la société immédiatement avant l'opération détiennent moins de 50 pour cent des titres avec droit de vote de la société ou de toute entité qui lui succède une fois l'opération menée à terme; ou v) toute opération que le conseil considère comme un changement de contrôle.

Toutefois, à moins que le conseil en vienne à une autre conclusion, la réorganisation projetée en fiducie de revenu annoncée en septembre 2006 et toute opération suivant laquelle les personnes qui étaient les porteurs inscrits des titres avec droit de vote de la société immédiatement avant l'opération détiennent essentiellement le même nombre de titres dans une entité qui est propriétaire, directement ou indirectement, de la totalité ou de la quasi-totalité des actifs de la société et de ses filiales immédiatement après cette opération ne constituent pas un changement de contrôle. La « quasi-totalité des actifs » désigne des actifs dont la valeur correspond à plus de 90 pour cent de la juste valeur de marché des actifs de la société et de ses filiales sur une base consolidée.

Suivant un changement de contrôle, le conseil peut prendre une ou plusieurs des mesures suivantes : i) faire en sorte que les options soient prises en charge ou que leur soient substituées des options semblables par l'initiateur de l'offre ou une entité prorogée, sous réserve du respect de certains critères établis; ii) devancer la date d'acquisition des options; iii) établir le cours du marché aux fins de prendre d'autres mesures à l'égard des options; iv) faire en sorte qu'une contrepartie en espèces ou sous toute autre forme soit versée en échange de la remise de toute option; ou v) prendre toute autre mesure jugée appropriée.

Si le conseil ne prend aucune des mesures mentionnées précédemment, les mesures qui suivent s'appliqueront par défaut : i) en cas d'offre publique d'achat, toutes les options qui ne sont pas acquises le deviendront afin de permettre à un participant de les lever et de déposer les actions reçues à leur levée aux termes de l'offre publique d'achat, mais toute action dont il n'est pas pris livraison et qui n'est pas payée sera annulée et redeviendra une option non acquise; ii) dans tout autre cas, les options qui ne sont pas acquises le deviendront.

Si le conseil ne devance pas la date d'acquisition des options ou ne remplace pas les options en cas de changement de contrôle, telle que cette expression est définie, les options attribuées avant le changement de contrôle à tout participant au régime qui est congédié sans cause ou qui meurt dans les deux années qui suivent un changement de contrôle alors qu'il est au service de la société

qui ne sont pas acquises le deviendront et pourront dès lors être levées pendant une période de 90 jours suivant la fin de l'emploi et pendant une période de 12 mois suivant le décès.

Dispositions relatives au règlement en espèces

Des dispositions relatives au règlement en espèces (les « dispositions relatives au règlement en espèces ») ont été approuvées de façon à permettre à la société de régler en espèces certaines options désignées. Plutôt que d'échanger les options désignées contre des actions, un participant peut choisir de remettre ces options une fois qu'il les a acquises et de recevoir, en espèces, un montant équivalant à la différence entre le cours des actions et le prix de levée de l'option. À ces fins, le cours correspond au cours moyen pondéré des actions sous-jacentes aux options à la Bourse de Toronto (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations qui ont lieu après une heure donnée de l'après-midi) le jour ouvrable suivant l'exercice du choix par les participants. Les options remises seront annulées par la société et les actions sous-jacentes aux options ne seront pas retournées à la réserve d'actions.

Définition du « cours »

La définition du cours d'une action a été modifiée de façon à ne plus correspondre au cours moyen pondéré sur un jour, mais plutôt au cours moyen pondéré de l'action visée sur une période de cinq jours, à l'exclusion de certaines opérations précises et d'opérations effectuées après une heure donnée, pour les raisons décrites à la page 39.

Expiration des options suivant un congédiement non motivé

La société souhaite que les titulaires d'options qui sont congédiés sans cause par la société disposent de 90 jours suivant leur dernière journée de travail pour lever leurs options acquises. Antérieurement, le régime à l'intention de la direction prévoyait que les options expiraient 90 jours suivant la réception d'un avis de cessation d'emploi par le participant. Or, la date de l'avis ne correspond pas nécessairement à la dernière journée de travail ou à la date de cessation d'emploi. Cette disposition du régime à l'intention de la direction a été modifiée en 2006 afin de préciser que la période de 90 jours commence à la date de cessation d'emploi plutôt qu'à la date de l'avis, de façon à ce que les membres de l'équipe qui travaillent pendant leur période de préavis ne perdent pas les options qui leur sont acquises de façon prématurée, tout en évitant une prolongation indue de la période de 90 jours en raison des différentes dispositions relatives à la fin de l'emploi.

Régime d'options d'achat d'actions et de rémunération en actions à l'intention des administrateurs

Au 9 mars 2007, des options visant l'achat de 41 650 actions ordinaires et de 33 000 actions sans droit de vote, ou 0,02 pour cent des actions émises et en circulation de la société, étaient

en cours aux termes du régime à l'intention des administrateurs. Ces options ont une durée de dix ans et leur prix de levée correspond au cours moyen pondéré des actions ordinaires ou des actions sans droit de vote de la société, selon le cas, le jour de bourse précédant la date de leur attribution. Comme il a déjà été mentionné, aucune nouvelle option n'a été attribuée aux termes de ce régime depuis 2003 et le nombre d'actions réservées afin d'être émises aux termes de ce régime suffit tout juste à la levée des options en cours. Les options ne peuvent être transférées ou cédées par un participant que conformément aux termes d'un testament ou des lois en matière de succession, par voie de dévolution.

Les options attribuées aux termes du régime à l'intention des administrateurs arrivent à expiration à la première des dates suivantes : i) douze mois suivant la date à laquelle le participant cesse d'être administrateur pour cause de décès, et ii) à leur date d'expiration prévue, que le participant ait ou non cessé d'être administrateur, étant entendu, toutefois, que si le participant devient administrateur, dirigeant ou employé d'un concurrent après avoir cessé d'être administrateur de TELUS, ses options prennent fin automatiquement. Les participants ayant des options attribuées aux termes de ce régime qui étaient en cours le 1^{er} janvier 2002 peuvent choisir de recevoir en espèces la différence entre le cours des actions ordinaires visées par les options levées et leur prix de levée. Les actions ordinaires ne sont pas retournées à la réserve si ce choix est exercé. La société peut toutefois passer outre à ce choix et exiger que de nouvelles actions ordinaires soient émises dans le cadre de la levée de toutes les options.

Selon le régime à l'intention des administrateurs, un participant peut choisir de recevoir sa provision annuelle d'administrateur et ses jetons de présence en DVAD, en actions ou en espèces. Les DVAD, qui sont portés à un compte pour le participant, sont liés au cours moyen pondéré des actions sans droit de vote (ou des actions ordinaires dans le cas de DVAD détenus avant janvier 2001) à la date à laquelle la rémunération lui est versée. Les DVAD portés au compte d'un participant lui donnent droit à un crédit équivalant aux dividendes versés sur les actions de la société, et lui sont payés selon le cours des actions applicables, selon ce qui est stipulé dans le régime. Si un participant choisit de recevoir des actions, des actions sans droit de vote sont achetées pour lui sur le marché libre par l'administrateur du régime. En février 2006, la capacité de la société d'émettre de nouvelles actions sans droit de vote dans cette circonstance a été annulée.

Le régime à l'intention des administrateurs a été modifié en 2006 de façon à y ajouter les dispositions relatives au règlement en espèces. Aux termes des règles de la Bourse de Toronto et des dispositions modificatives du régime à l'intention des administrateurs dont le texte figure ci-après, l'approbation des actionnaires n'était pas requise pour effectuer cette modification.

Le conseil d'administration de la société est en droit, sous réserve de l'approbation des autorités de réglementation ou des actionnaires, s'il y a lieu, de modifier le régime à l'intention de la direction ou

d'y mettre fin en tout temps, à la condition que la modification ne restreigne pas les droits d'un participant qui a acquis ces droits avant la modification ou la fin du régime. Ce droit inclut le droit de modifier l'acquisition d'options et le droit de reporter la date d'expiration d'options, mais non au-delà de leur date d'expiration initiale. L'approbation des actionnaires est requise à l'égard d'une modification du régime à l'intention de la direction qui est jugée importante, et notamment toute augmentation du nombre d'actions réservées au régime, la levée d'options sans versement en espèces ou le règlement sous forme d'actions si les actions sous-jacentes aux options sont retournées à la réserve, une modification du prix de levée d'options en cours et toute aide financière de la société ou augmentation de la participation d'initiés.

Régime de l'équipe TELUS

En 2001, la société a créé le régime de l'équipe TELUS, prévoyant l'attribution de 100 options, de temps à autre, à tous les employés permanents, à temps partiel, occasionnels et temporaires de la société et de ses filiales, mis à part ceux qui sont admissibles au régime à l'intention de la direction. En 2001, 11 040 000 actions sans droit de vote, représentant 3,1 pour cent des actions émises et en circulation de la société, ont été réservées afin d'être émises aux termes de ce régime. Au 9 mars 2007, 1 915 800 actions sans droit de vote, correspondant à 0,6 pour cent des actions émises et en circulation de la société, étaient visées par des options en cours aux termes du régime de l'équipe TELUS. La société a cessé d'attribuer des options aux termes de ce régime après les attributions de 2004.

Tous les employés admissibles avaient droit, aux termes du régime de l'équipe TELUS, au même nombre d'options. Les options, attribuées en 2001, en 2002 et en 2003, viennent à expiration au plus tard dix ans suivant leur attribution et ont un prix de levée correspondant au cours moyen pondéré des actions sans droit de vote de la société le jour de bourse précédant la date d'attribution. Les options sont actuellement toutes acquises. Elles viennent à expiration à la première des dates suivantes : i) la date à laquelle le participant quitte volontairement son emploi ou la date de son congédiement motivé; ii) trois ans suivant le départ à la retraite à l'âge normal de retraite du participant; iii) douze mois suivant la date du décès ou de l'incapacité du participant; iv) 90 jours suivant un congédiement décidé par la société ou l'une de ses filiales ou suivant la vente d'une filiale par la société; et v) leur date d'expiration prévue. Les options ne peuvent être transférées ou cédées par un participant que conformément aux termes d'un testament ou des lois en matière de succession, par voie de dévolution.

Le régime de l'équipe TELUS a été modifié en 2006 de façon à y ajouter les dispositions relatives au règlement en espèces. Aux termes des règles de la Bourse de Toronto et des dispositions modificatives du régime de l'équipe TELUS dont le texte figure ci-après, l'approbation des actionnaires n'était pas requise pour effectuer la modification.

Actuellement, le conseil d'administration de la société est en droit, sous réserve de l'approbation des organismes de réglementation ou des actionnaires, s'il y a lieu, de modifier le régime de l'équipe TELUS ou d'y mettre fin en tout temps, étant entendu qu'il ne peut le faire au préjudice des options déjà attribuées. À compter de juin 2007, conformément aux règles de la Bourse de Toronto, le conseil ne pourra modifier le régime de l'équipe TELUS sans obtenir l'approbation des actionnaires.

Autres plans de rémunération à base d'actions existants

*Régime d'options d'achat d'actions de TELUS
à l'intention des anciens titulaires d'options de Clearnet
(le « régime TELUS-Clearnet »)*

Lorsque TELUS a fait l'acquisition de Clearnet le 20 octobre 2000 (la « date d'entrée en vigueur du régime »), les titulaires d'options attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions de Clearnet Communications Inc. (« le régime de Clearnet ») ont eu le droit d'échanger à leur gré leurs options aux termes de ce régime contre des options du régime TELUS-Clearnet.

Le prix de levée des options a été déterminé en soustrayant a) du cours des actions sans droit de vote de la société à la date d'entrée en vigueur du régime, b) le quotient de la division par 1,636 de la différence entre le cours des actions ordinaires de Clearnet à la date d'entrée en vigueur du régime et le prix de levée des options aux termes du régime de Clearnet. Ce prix de levée tenait compte de la contrepartie versée par TELUS par action de Clearnet. Aucune nouvelle option n'est attribuée aux termes du régime TELUS-Clearnet. Les options de ce régime ne peuvent être cédées par leur titulaire qu'en vertu des lois en matière de succession, par voie de dévolution.

Au 9 mars 2007, des options visant l'achat de 50 531 actions sans droit de vote, ou 0,02 pour cent des actions émises et en circulation de la société, étaient en cours aux termes du régime TELUS-Clearnet. Les options du régime TELUS-Clearnet viennent à expiration à la première des dates suivantes : i) six mois suivant la date à laquelle le participant quitte volontairement son emploi ou la date de son congédiement non motivé par la société ou l'une de ses filiales; ii) trois ans suivant la date du départ à la retraite à l'âge normal de retraite du participant ou de son départ pour cause d'incapacité, à la condition que cette date ne soit pas postérieure à la date d'expiration initiale; iii) la date du congédiement motivé du participant; iv) douze mois suivant le décès du participant; et v) la date d'expiration initiale des options attribuées par Clearnet (c'est-à-dire dix ans suivant leur attribution).

Le régime TELUS-Clearnet a été modifié en 2006 de façon à y ajouter les dispositions relatives au règlement en espèces. Aux termes des règles de la Bourse de Toronto et des dispositions modificatives du régime TELUS-Clearnet dont le texte figure ci-après, l'approbation des actionnaires n'était pas requise pour effectuer cette modification.

Le conseil est en droit, sous réserve de l'approbation des autorités de réglementation ou des actionnaires, s'il y a lieu, de modifier le régime TELUS-Clearnet ou d'y mettre fin en tout temps, étant entendu qu'il ne peut le faire au préjudice des options déjà attribuées. À compter de juin 2007, conformément aux règles de la Bourse de Toronto, le conseil ne pourra modifier le régime TELUS-Clearnet sans l'approbation des actionnaires.

Régime d'options d'achat d'actions de BC TELECOM

Au moment de la fusion de BC TELECOM Inc. et de l'ancienne TELUS Corporation établie en Alberta, en février 1999 (la « fusion »), les options alors en cours aux termes du régime d'options d'achat d'actions de BC TELECOM (le « régime de BC TELECOM ») et du régime d'options d'achat d'actions de l'ancienne TELUS (le « régime de l'ancienne TELUS ») ont été converties en options permettant à leur porteur d'acheter des actions ordinaires et des actions sans droit de vote de la société en fonction du coefficient de proportionnalité des actions de BC TELECOM et des actions de TELUS établi dans le plan d'arrangement. Le prix de levée des options du régime de BC TELECOM a été déterminé en fonction du coefficient de proportionnalité et du prix de levée des options attribuées aux termes des régimes antérieurs à la fusion à la date de la fusion. Aucune nouvelle option n'a été attribuée aux termes de ce régime. Les options en cours attribuées aux termes du régime de l'ancienne TELUS ont expiré ou ont été levées.

Au 9 mars 2007, des options visant l'achat de 20 205 actions sans droit de vote et de 60 595 actions ordinaires, ou 0,02 pour cent des actions émises et en circulation de la société, étaient en cours aux termes du régime de BC TELECOM. Ces options viennent à expiration à diverses dates s'échelonnant jusqu'en 2008. Les participants au régime de BC TELECOM détiennent des droits à la plus-value d'actions leur donnant droit à une somme en espèces correspondant à la différence entre le prix de levée des options et le cours de clôture des actions de la société applicables le jour précédant la levée. Si les participants exercent les droits à la plus-value d'actions, leur option correspondante est annulée. Les options et les droits prévus par le régime de BC TELECOM peuvent être levés et exercés, selon le cas, à la première des dates suivantes : i) douze mois suivant a) le départ à la retraite du participant, ou b) la date à laquelle le participant cesse d'être dirigeant ou administrateur de la société, ou c) le décès du participant; ii) dans tous les autres cas, sauf celui précisé au point i), la date à laquelle le participant cesse d'être employé, sauf indication contraire du comité de rémunération; et iii) la date d'expiration prévue des options. Toutes les options sont incessibles.

Le régime de BC TELECOM a été modifié en 2006 de façon à y ajouter les dispositions relatives au règlement en espèces. Aux termes des règles de la Bourse de Toronto et des dispositions modificatives du régime de BC TELECOM dont le texte figure ci-après, l'approbation des actionnaires n'était pas requise pour effectuer cette modification.

Actuellement, le conseil peut modifier ou mettre fin au régime, pourvu que la modification ne change pas ni ne restreigne les options déjà attribuées sans l'autorisation des titulaires d'options, et la modification est soumise à l'approbation des autorités réglementaires, s'il y a lieu. À compter de juin 2007, conformément aux règles de la Bourse de Toronto, le conseil ne pourra modifier le régime de BC TELECOM sans l'approbation des actionnaires.

Personnes intéressées dans des questions à l'ordre du jour de l'assemblée

Aucun des administrateurs ou des membres de la haute direction de la société, ni aucun candidat au poste d'administrateur de la société, ni aucune personne ayant été administrateur ou membre de la haute direction de la société depuis le début du dernier exercice de la société, ni aucun autre initié de la société, ni aucune personne du groupe d'une des personnes précédentes ou liée à l'une des personnes précédentes, n'a d'intérêt important, direct ou indirect, en raison d'une participation véritable en titres ou pour un autre motif, dans une question devant faire l'objet de délibérations à l'assemblée autre que l'élection des administrateurs.

Personnes intéressées dans des opérations importantes

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

Assurance et indemnisation des administrateurs et des dirigeants

Dans la mesure permise par la loi, TELUS a conclu une convention d'indemnisation avec ses administrateurs à l'égard des responsabilités contractées par ceux-ci dans le cadre de leurs fonctions. De plus, la société détient une assurance qui couvre les administrateurs et les dirigeants et la société contre les réclamations présentées contre eux, à la condition qu'ils aient agi de bonne foi pour le compte de TELUS et sous réserve de certaines restrictions énoncées dans la police. La police prévoit une limite de garantie totale annuelle de 135 millions de dollars américains et une franchise de 2,5 millions de dollars américains, laquelle franchise est réduite à zéro si la société ne peut indemniser la personne assurée. La prime payable pour l'assurance souscrite pour les administrateurs et les dirigeants s'est élevée en 2006 à environ 1 300 000 \$.

Renseignements complémentaires

Des renseignements financiers complémentaires sont donnés dans la notice annuelle de la société et les états financiers consolidés vérifiés de la société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2006, ainsi que dans le rapport de gestion connexe. Il est possible d'obtenir un exemplaire de ces documents en s'adressant à la secrétaire de TELUS au 3777 Kingsway, 21^e étage, Burnaby (Colombie-Britannique) V5H 3Z7. Tous les documents publics de la société sont déposés sur SEDAR et EDGAR et peuvent être consultés aux adresses sedar.com et sec.gov.

approbation du conseil

Le conseil d'administration a approuvé pour l'essentiel la teneur de la présente circulaire d'information ainsi que son envoi aux porteurs d'actions ordinaires et d'actions sans droit de vote.

Le 9 mars 2007.



Audrey T. Ho
Vice-présidente, Affaires juridiques,
première conseillère et secrétaire

annexe A : énoncé des pratiques de gouvernance de TELUS

TELUS est résolument en faveur de pratiques de gouvernance efficaces et les meilleures qui soient. En 2006, TELUS a continué à mettre l'accent sur les bonnes pratiques de gouvernance et à chercher des occasions de les améliorer, tandis que les organismes de réglementation ont continué à prendre des mesures qui auront une incidence sur TELUS, dont les suivantes :

- l'annonce faite par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les « ACVM ») en mars 2006 de ne pas donner suite au projet de Règlement 52-111 sur les rapports sur le contrôle interne à l'égard de l'information financière;
- l'annonce faite par les ACVM en mars 2006 d'apporter des modifications au Règlement 52-109 sur l'attestation de l'information présentée dans les documents annuels et intermédiaires des émetteurs pour y ajouter des dispositions en matière de rapport sur le contrôle interne à l'égard de l'information financière;
- l'annonce faite par le procureur général de la Colombie-Britannique en février 2006 de reporter la mise en vigueur de l'amendement de la loi de la province intitulée *Securities Act* et les demandes de commentaires ultérieures en juin 2006 concernant le type de régime de responsabilité civile ayant trait au marché secondaire que la province devrait adopter;
- la publication en juin 2006 par la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario d'un projet d'énoncé de politique sur les recours en cas d'information fausse ou trompeuse présentée dans l'information prospective (Policy 51-604 Defence for Misrepresentations in Forward-Looking Information);
- les modifications apportées au Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue, qui sont entrées en vigueur en décembre 2006.

TELUS se conforme à tous les égards à l'Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance énonçant les lignes directrices sur la gouvernance (les « lignes directrices sur la gouvernance »), au Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance (le « règlement sur la communication des pratiques de gouvernance ») et aux règles visant la confiance des investisseurs publiées par les ACVM. De plus, TELUS se conforme à tous les égards à l'article 303A des *Governance Standards* de la New York Stock Exchange (les « règles de gouvernance de la NYSE »), y compris certaines de ses dispositions qu'elle n'est pas légalement tenue d'observer.

TELUS se fait un devoir de veiller à la communication transparente et exhaustive de ses pratiques de gouvernance. Depuis plus de dix ans, la société présente ses pratiques de gouvernance, d'abord en regard des lignes directrices de la Bourse de Toronto que cette dernière a adoptées en 1995, et maintenant en fonction du règlement sur la communication des pratiques de gouvernance, adopté par la Bourse de Toronto en 2005. En décembre 2006, l'Institut Canadien des Comptables Agréés a reconnu TELUS, pour une deuxième année consécutive, pour son excellence en matière de gouvernance et de communication de l'information en lui présentant le prix d'excellence pour l'information sur la gouvernance (tous secteurs confondus) au Canada.

Étant donné son objectif de transparence en matière de gouvernance, TELUS évalue périodiquement les nouvelles meilleures pratiques et a volontairement donné des renseignements supplémentaires sur ses pratiques de gouvernance qui dépassent souvent les exigences juridiques. En 2006, cette évaluation englobait les nouvelles règles adoptées par la SEC en août 2006 au sujet de l'information sur la rémunération de la haute direction et, dans la mesure où ils ne sont pas incompatibles avec les règles canadiennes, l'adoption d'éléments des nouvelles règles, même si TELUS n'est pas tenue de s'y conformer. L'information figurant ci-après suit le règlement sur la communication des pratiques de gouvernance, mais inclut également des renseignements supplémentaires non prescrits par ses dispositions.

communication des pratiques de TELUS

Conseil d'administration

Administrateurs indépendants

Depuis 2000, le conseil d'administration de TELUS a adopté une politique exigeant qu'au moins la majorité des membres de son conseil d'administration soient « indépendants ». Afin de préciser la notion d'« indépendance », le conseil d'administration a adopté un ensemble de critères plus exigeants que les règles applicables en matière de valeurs mobilières. Le conseil a choisi de respecter volontairement tous les éléments du critère d'indépendance établis par la New York Stock Exchange, y compris ceux qui ne lient pas TELUS. Par conséquent, les critères d'indépendance appliqués par TELUS sont conformes au règlement sur la communication des pratiques de gouvernance, aux règles des ACVM visant à renforcer la confiance des investisseurs et aux règles de gouvernance de la NYSE. Sa politique est reflétée dans le *Manuel de directives du conseil de TELUS*.

Le conseil a appliqué ce critère plus sévère de l'indépendance à la relation entre chaque administrateur et la société en fonction de l'information mise à jour tous les ans au moyen d'un questionnaire exhaustif.

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

L'application des critères et du processus susmentionnés a convaincu le conseil, sauf dans le cas de Darren Entwistle, qu'il n'existe aucune relation importante entre l'un ou l'autre des administrateurs proposés et la société, que ce soit directement ou à titre d'associé, d'actionnaire ou de dirigeant d'une entreprise qui a une relation importante avec la société. Le conseil a donc déterminé que tous les administrateurs proposés, sauf M. Entwistle, sont indépendants.

Des renseignements supplémentaires concernant les membres du conseil, y compris leur expérience en affaires et leurs antécédents, ainsi que le nom d'autres émetteurs assujettis ou d'entreprises au conseil desquels ils siègent, figurent à la rubrique *Élection des administrateurs* à la page 6 de la présente circulaire de sollicitation de procurations, dans la revue financière du rapport annuel de 2006 de TELUS et sur le site telus.com/bios.

Administrateurs non indépendants

M. Entwistle, à titre de président et chef de la direction de TELUS, est le seul administrateur qui est membre de la direction de la société et le seul qui n'est pas un administrateur « indépendant » aux termes du règlement sur la communication des pratiques de gouvernance.

Administrateurs membres d'autres conseils

Brian MacNeill et Darren Entwistle siègent tous deux au conseil du Groupe Financier Banque TD.

Réunions des administrateurs indépendants

Périodiquement, aux réunions du conseil régulières, le conseil tient des séances en l'absence des membres de la direction, à l'exception du chef de la direction et de la secrétaire générale, suivies de séances à huis clos en l'absence du chef de la direction et de tout autre membre de la direction. Le président du conseil préside ces séances à huis clos du conseil. Aux termes du *Manuel de directives du conseil de TELUS*, le conseil doit également tenir au moins une séance annuelle à huis clos en l'absence des administrateurs non indépendants. En 2006, le conseil a tenu huit telles séances à huis clos.

Les présences de chaque administrateur sont indiquées à la page 10. On s'attend à ce que les administrateurs assistent à toutes les réunions du conseil et des comités.

Président du conseil indépendant

Le conseil a adopté un certain nombre de politiques pour mieux s'assurer de l'indépendance du conseil. Le président du conseil doit être indépendant. En outre, les postes de président du conseil et de chef de la direction doivent être occupés par des personnes distinctes. Brian Canfield, l'actuel président du conseil, a été chef de la direction de BC TELECOM Inc., société ayant été remplacée par TELUS, d'octobre 1990 à juillet 1997. Il a aussi été président et chef de la direction de la société pendant une courte période, soit

de septembre 1999 au 10 juillet 2000, pendant que la société était à la recherche d'un nouveau chef de la direction. M. Canfield a respecté la période tampon de trois ans prescrite par le règlement sur la communication des pratiques de gouvernance et les règles de gouvernance de la NYSE aux fins de l'établissement de son « indépendance » par rapport à la direction. Le conseil a déterminé que M. Canfield est un administrateur « indépendant » aux termes du règlement sur la communication des pratiques de gouvernance et des règles de gouvernance de la NYSE.

Mandat du conseil

Le *Manuel de directives du conseil de TELUS* fournit des lignes directrices au conseil et a été conçu pour aider les membres du conseil à s'acquitter de leurs obligations, tant sur le plan individuel que collectif, et pour décrire très explicitement les attentes envers le conseil, les comités du conseil, les administrateurs individuels, le président du conseil, le président des comités et le président et chef de la direction. Le mandat du conseil d'administration figure dans le manuel et est également joint à l'annexe B de la présente circulaire d'information. Il est possible d'obtenir un exemplaire intégral du *Manuel de directives du conseil de TELUS* sur le site telus.com/governance.

Afin de s'acquitter de ses devoirs et de ses responsabilités, le conseil délègue certains de ses pouvoirs, fonctions et responsabilités à des comités qui examinent en profondeur certaines questions. Le mandat des comités indique les fonctions et pouvoirs des comités et l'étendue de leur autorité. De plus, chaque comité a son propre plan de travail annuel pour orienter ses délibérations au cours de l'année. Les comités rendent régulièrement compte au conseil de leurs activités.

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, y compris les dépenses en immobilisations, les acquisitions, les investissements ou les aliénations d'importance.

Le conseil a également approuvé une politique sur la confidentialité et la communication de l'information de la société, dont il est possible d'obtenir un exemplaire à l'adresse telus.com/governance. La politique est évaluée chaque année avec l'aide du vérificateur interne en chef pour en assurer l'amélioration permanente. La politique énonce les lignes de conduite et les pratiques de la société en matière de communication de l'information concernant la société et s'applique à tous les membres de l'équipe TELUS, y compris aux administrateurs, aux dirigeants et aux employés. Les objectifs de cette politique comprennent : i) la communication de l'information d'une manière conforme et appropriée et dans les délais requis,

et ii) la diffusion des renseignements importants conformément aux exigences de toutes les lois applicables. Les modifications importantes à la politique qui ont été approuvées par le comité de communication de l'information doivent être soumises au comité de vérification et approuvées par le conseil.

Descriptions de poste

Le conseil a préparé une description du rôle et des responsabilités du président du conseil et de brèves descriptions du poste du président de chaque comité du conseil, qui figurent toutes dans le *Manuel de directives du conseil de TELUS*. Les fonctions du président du conseil consistent notamment à diriger le conseil dans l'exécution de ses devoirs de gestion et de supervision de l'entreprise et des activités de la société, de surveillance de la direction et de promotion de bonnes relations avec les actionnaires.

Le conseil a également dressé le mandat du chef de la direction, qui est décrit dans le *Manuel de directives du conseil de TELUS*. Le conseil approuve annuellement les objectifs de la société que le président et chef de la direction est tenu d'atteindre. En outre, ses objectifs annuels de rendement, qui sont reliés à sa rémunération, sont examinés et approuvés par le comité de rémunération et complètent son mandat. Avec le concours des autres administrateurs au processus, le comité de rémunération évalue le rendement du chef de la direction par rapport à ses objectifs annuels et rend compte de ses conclusions au conseil. Pour obtenir plus de détails, veuillez vous reporter à la rubrique *Mandat et rapport du comité de rémunération et des ressources humaines* à la page 21.

Orientation et formation continue

Le comité de gouvernance examine et approuve le programme d'orientation et les plans de formation continue des membres existants du conseil et en fait rapport au conseil. Les administrateurs et la direction déterminent les questions sur lesquelles devrait porter la formation continue au cours de discussions aux réunions du conseil et des comités et au moyen d'évaluations annuelles et de sondages d'autoévaluation sur les compétences.

Le programme de formation continue du conseil a évolué au cours de 2006 grâce à l'ajout de deux éléments novateurs aux réunions du conseil : d'abord, des discussions sur la technologie, le secteur ou une stratégie commerciale spécifique menées par différents membres de l'équipe de direction TELUS ont été ajoutées à titre d'élément récurrent; ensuite, une séance de discussion à huis clos avec le chef de la direction s'est ajoutée à toutes les réunions régulières du conseil de façon à permettre au chef de la direction et au conseil d'entreprendre des discussions interactives sur des aspects clés de la stratégie commerciale, de l'exploitation et des risques, en plus des séances à huis clos régulières déjà

prévues avec le chef de la direction. Par ailleurs, divers sujets instructifs sont régulièrement proposés dans le cadre des réunions du conseil ou des comités pour faire l'objet d'un examen et de discussion, des documents pertinents sont distribués et une enquête est menée chaque année auprès des administrateurs pour trouver des sujets d'intérêt. Au cours de 2006, le conseil a entrepris des séances de formation sur l'évolution du secteur des télécommunications, y compris les intervenants principaux et l'incidence sur la société, l'effet des nouvelles technologies dans le secteur des communications et au sein de TELUS, les meilleures nouvelles pratiques de gouvernance, y compris un examen des pratiques au Canada et aux États-Unis en matière de vote à la majorité et de retraite obligatoire, les dernières informations sur les règlements en matière de gouvernance et les lois de la protection de la vie privée, les questions nouvelles concernant la gouvernance des régimes de retraite, et les meilleures nouvelles pratiques et l'évolution de la réglementation en matière de rémunération de la direction. Finalement, conformément à la politique de TELUS qui consiste à financer la formation des administrateurs, le président du conseil a approuvé la participation d'un administrateur, financée par la société, au programme de formation des administrateurs de l'Institut des administrateurs de sociétés.

Code de conduite

TELUS a adopté un code de déontologie qui s'applique à tous les membres de l'équipe TELUS, y compris ses administrateurs, dirigeants et employés. Il est possible d'en obtenir un exemplaire à l'adresse telus.com/governance. Au moment de l'adoption de ce code, TELUS a créé la Ligne Éthique de TELUS, ligne téléphonique au moyen de laquelle le public et les membres de l'équipe TELUS peuvent lui communiquer, de façon anonyme et confidentielle, des questions et des plaintes sur la comptabilité, les contrôles internes ou la déontologie qui sont transmises chaque trimestre au comité de vérification.

TELUS a en outre mis sur pied un service de déontologie qui procède à des enquêtes, donne des avis sur des dilemmes moraux et établit les politiques et les lignes directrices de TELUS en ce qui concerne la conduite attendue des membres de son équipe. Le service de déontologie supervise la formation déontologique, au moyen notamment d'un cours interactif en ligne sur la déontologie qui est obligatoire pour tous les membres de l'équipe TELUS, et exige que chaque administrateur examine tous les ans le code de déontologie et atteste qu'il l'a fait.

Le comité de vérification du conseil est tenu d'examiner le code de déontologie tous les ans et de recommander au conseil des modifications au besoin. Le comité de vérification prend également connaissance des rapports trimestriels du vérificateur interne en chef sur les résultats de toute enquête menée à l'égard de plaintes reçues de dénonciateurs ou concernant des questions d'éthique ou de contrôles internes. Les renonciations consenties aux termes du code doivent être approuvées au préalable par le conseil d'administration ou son responsable désigné.

De plus, le code de déontologie prévoit des lignes directrices sur la façon de traiter les conflits d'intérêts et oblige les membres de l'équipe TELUS à révéler la présence de conflits réels ou éventuels. En outre, en vertu de la loi intitulée *Business Corporations Act* (Colombie-Britannique) et des statuts de la société, un administrateur ou un membre de la haute direction qui occupe un poste ou possède des biens, un droit ou une participation qui pourraient entraîner la création d'un devoir ou d'un intérêt entrant nettement en conflit avec son devoir ou son intérêt à titre d'administrateur ou de membre de la haute direction de la société doit divulguer sans délai la nature et la portée du conflit. Un administrateur qui détient une participation devant être dévoilée dans une opération ou un contrat conclu par la société ou qu'elle se propose de conclure ne peut voter sur une résolution des administrateurs en vue d'approuver ce contrat ou cette opération.

Sélection des administrateurs

Sur recommandation du comité de gouvernance, le conseil examine tous les ans la taille et la composition du conseil et de ses comités et propose des candidats à l'élection à titre d'administrateurs conformément au *Manuel de directives du conseil de TELUS*, dans le but de former un conseil qui fonctionne efficacement et qui présente une diversité de points de vue et d'expériences des affaires.

Le comité de gouvernance, qui se compose uniquement d'administrateurs « indépendants », est également responsable d'évaluer l'efficacité du conseil et de faire des recommandations à cet égard et de mettre en place un processus permettant de repérer, de recruter et de nommer de nouveaux administrateurs. Ce processus est exposé dans le *Manuel de directives du conseil de TELUS*. De plus, dans le cadre du processus d'évaluation, le président du conseil cherche à repérer le plus tôt possible les vacances imminentes au sein du conseil de TELUS afin de disposer du temps nécessaire pour trouver et recruter de nouveaux administrateurs.

Au moment de recruter de nouveaux administrateurs, le comité de gouvernance considère, entre autres, les impératifs stratégiques de la société, les habilités et les compétences des administrateurs actuels, l'existence de toute carence en ce qui a trait aux compétences du conseil dans son ensemble ainsi que les caractéristiques et l'expérience que devraient avoir les nouveaux administrateurs les plus susceptibles de consolider les plans d'affaires et les stratégies de la société. Les éléments clés de cette analyse sont les évaluations du conseil et des administrateurs et les autoévaluations des compétences de même que les consultations avec le président du conseil et le chef de la direction. Le comité de gouvernance dresse une liste de la combinaison des caractéristiques et de l'expérience les plus souhaitables, y compris les antécédents de succès en affaires et l'expérience pertinente dans le secteur, et peut retenir les services d'une agence de recrutement externe pour l'aider à repérer des candidats qui répondent aux critères établis. Les candidats éventuels rencontrent le président du conseil et le président et chef de la direction ainsi que tous autres administrateurs, selon ce que le comité de gouvernance juge approprié, et sont mis au courant du calendrier de réunions et de l'engagement attendu des administrateurs envers la société. Le comité de gouvernance examine également les compétences financières et l'indépendance des candidats éventuels avant de formuler sa recommandation au conseil.

Le mandat du comité de gouvernance figure sur le site telus.com/governance. Un sommaire des responsabilités, des pouvoirs et du fonctionnement du comité de gouvernance est dressé à la rubrique *Mandat et rapport du comité de gouvernance* à la page 14.

Rémunération

Rémunération des membres de la direction

Le conseil a délégué au comité de rémunération, qui est composé uniquement d'administrateurs « indépendants », la responsabilité d'examiner et de recommander au conseil la rémunération du chef de la direction et d'approuver la rémunération des autres membres de la haute direction.

Le comité de rémunération favorise la rémunération au rendement par un lien direct entre la rémunération des membres de la haute direction et l'atteinte des objectifs commerciaux et a adopté une méthode fondée sur l'étude du marché pour veiller à ce que la société offre une rémunération concurrentielle.

Outre la détermination de la rémunération des membres de la haute direction, le comité de rémunération passe en revue la structure organisationnelle globale de la société à l'égard de la haute direction et présente des recommandations au conseil à l'égard de la nomination des membres de l'équipe de haute direction. Le comité de rémunération examine chaque année le plan de relève du chef de la direction et présente ses recommandations au conseil. Il examine aussi les plans de relève des autres membres de la haute direction, y compris les plans de perfectionnement et de planification de carrière des successeurs éventuels, les approuve et en fait rapport au conseil tous les ans, ou plus fréquemment au besoin. Pour obtenir plus de renseignements sur les responsabilités du comité de rémunération, y compris sur le processus par lequel il établit la rémunération des membres de l'équipe de haute direction, reportez-vous à la rubrique *Mandat et rapport du comité de rémunération et des ressources humaines* à la page 21.

Conseiller en rémunération

Le comité de rémunération retient les services d'un conseiller en rémunération externe, Hewitt Associates, pour l'aider à faire l'examen des pratiques de rémunération des membres de la haute direction, de la composition de la rémunération des membres de la haute direction, des tendances du marché et des questions d'ordre réglementaire. Pour obtenir plus de renseignements sur les responsabilités du conseiller en rémunération, reportez-vous à la rubrique *Mandat et rapport du comité de rémunération et des ressources humaines* à la page 21.

Rémunération des administrateurs

Le comité de gouvernance examine et recommande au conseil la rémunération et les avantages des membres du conseil. À cette fin, le comité tient compte notamment de données sur le marché, du temps devant être consacré aux fonctions et des responsabilités des administrateurs. En 2003, TELUS a cessé d'attribuer des options aux administrateurs. En 2005, le comité de gouvernance s'est penché sur les principes de rémunération des administrateurs et a décidé de mener un examen approfondi de la rémunération des administrateurs en 2006. Le comité de rémunération a effectué cet examen global en 2006, avec le soutien de Hewitt Associates, et au moyen d'une étude de marché portant sur les programmes de rémunération d'un groupe de pairs parmi des sociétés ouvertes de secteurs analogues et de sociétés ouvertes de taille et de complexité comparables dans différents secteurs. Pour obtenir des détails sur l'examen et sur la rémunération payable aux administrateurs en 2006 et en 2007, reportez-vous à la rubrique *Rémunération des administrateurs* à la page 10.

La société aligne les intérêts du conseil sur les intérêts des actionnaires en établissant des exigences quant à la participation en actions minimum des administrateurs et en choisissant de leur verser des droits différés à la valeur d'actions plutôt que des options. En février 2006, le comité de gouvernance a recommandé au conseil d'approuver une augmentation de la participation en actions minimum du président du conseil pour la porter de 400 000 \$ à 500 000 \$, participation qu'il doit atteindre dans un délai de cinq ans après avoir commencé à siéger au conseil. Dans le cas de tous les autres administrateurs non membres de la direction, la participation en actions minimum est passée de 200 000 \$ à 300 000 \$, participation qu'ils doivent atteindre dans un délai de cinq ans après avoir commencé à siéger au conseil. En outre, la société exige que la moitié de la provision annuelle des administrateurs soit consacrée à l'achat d'actions de TELUS ou versée sous forme de droits différés à la valeur d'actions jusqu'à ce que la participation en actions cible soit atteinte. Au 9 mars 2007, tous les administrateurs non membres de la direction proposés (y compris le président du conseil) ont dépassé leur participation minimum. Les avoirs en actions de tous les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction sont indiqués à la rubrique « Élection des administrateurs » à la page 6.

Autres comités du conseil

Outre les comités de vérification, de gouvernance, et de rémunération et des ressources humaines, le conseil a constitué un comité de retraite. Le comité de retraite est chargé de la supervision de la plupart des régimes de retraite de la société et de ses filiales. Il est notamment responsable de voir à la validité actuarielle des régimes de retraite (définis dans le mandat du comité de retraite), aux aspects administratifs des régimes de retraite, à la politique de placement, au rendement des portefeuilles de placement et à la conformité à la législation gouvernementale.

Tous les comités sont autorisés à retenir les services de conseillers externes aux frais de TELUS dans le cadre de leurs responsabilités, ce qu'ont fait le comité de gouvernance et le comité de rémunération en 2006, comme il est indiqué dans leurs rapports. Une description détaillée du mandat de chaque comité figure dans la présente circulaire d'information aux pages 14, 16, 18 et 21; le libellé intégral du mandat de chaque comité est affiché sur le site telus.com/governance.

Évaluations

Le comité de gouvernance, avec le président du conseil, procède à une évaluation annuelle du conseil et de ses membres qui comporte trois volets : un sondage sur l'efficacité du conseil, une évaluation par les pairs et une autoévaluation des compétences. Dans le premier volet, les administrateurs sont priés d'évaluer l'efficacité du conseil, de chaque comité, du président du conseil et du président des comités. Ils sont également priés d'évaluer les processus du conseil et des comités et la relation entre le conseil et la direction et de faire des suggestions pour améliorer l'un ou l'autre des aspects soumis au sondage. Le deuxième volet, le programme d'évaluation annuelle des administrateurs par leurs pairs, mis en place en 2002, permet à chaque administrateur de connaître les observations de ses collègues au sujet de son rendement. Les administrateurs bénéficient aussi de suggestions pour améliorer leur efficacité à titre d'administrateurs et leur apport au conseil. Dans le troisième volet, les administrateurs procèdent à une autoévaluation annuelle de leurs compétences, conçue pour aider à déterminer les forces et les carences en ce qui a trait aux compétences du conseil dans son ensemble et pour permettre une évaluation globale et significative des compétences requises chez les candidats futurs au poste d'administrateur et de préparer la relève. Cette autoévaluation aide également le comité de gouvernance à déterminer les sujets sur lesquels devrait porter la formation continue des administrateurs et à évaluer les compétences financières de chaque administrateur.

L'évaluation de l'efficacité du conseil et l'évaluation par les pairs ont lieu en toute confidentialité et, conformément au *Manuel de directives du conseil de TELUS*, le président du conseil rencontre individuellement chaque administrateur afin de discuter des résultats des évaluations et de l'autoévaluation de l'administrateur. Ces rencontres sont l'occasion d'une discussion franche et constructive qui peut porter sur toute question et elles ont pour but de rehausser la contribution personnelle de chacun. Le président du conseil présente les résultats rassemblés de ces rencontres et des trois évaluations au conseil. De même, le président du comité de gouvernance examine les évaluations du président du conseil, en discute avec lui et présente les résultats recueillis au conseil.

annexe B : mandat du conseil d'administration

1. Introduction

Le conseil est chargé de l'administration de la société et de la supervision de la gestion des activités commerciales et des affaires internes de la société. Le conseil peut s'acquitter de ses responsabilités en déléguant certaines tâches aux comités du conseil et à la direction. Les tâches 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 à un comité :

- a) la présentation aux actionnaires d'une question nécessitant leur approbation;
- b) les postes à combler au conseil ou aux comités du conseil;
- c) l'attribution et l'émission de titres;
- d) la déclaration et le paiement de dividendes;
- e) l'achat, le rachat ou toute autre forme d'acquisition d'actions émises par la société;
- f) le paiement d'une commission à une personne qui achète ou convient d'acheter des actions de la société auprès de la société ou de toute autre personne ou qui procure ou convient de procurer des acheteurs pour de telles actions;
- g) l'approbation des circulaires de sollicitation de procurations par la direction;
- h) l'approbation d'une note d'information ou d'une circulaire du conseil d'administration relative à une offre publique d'achat;
- i) l'approbation des états financiers de la société et du rapport de gestion;
- j) la nomination ou la destitution du chef de la direction;
- k) le pouvoir des administrateurs décrit dans les documents constitutifs de la société en ce qui a trait aux restrictions quant à la propriété des actions et aux droits de vote;
- l) la création d'un comité du conseil et l'établissement de son mandat;
- m) l'adoption, la modification ou l'abrogation des documents constitutifs de la société;
- n) toute autre question qui, en vertu des lois en matière de sociétés ou de 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 dix et d'au plus seize, y compris le président du conseil, dont une majorité doivent être des administrateurs indépendants.
- b) Sous réserve d'une décision des actionnaires et 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 un membre du conseil. Dès qu'il cesse d'être chef de la direction, la société s'attend à ce qu'il présente volontairement sa démission du conseil et, quoi qu'il en soit, il n'est pas admissible à la réélection au conseil dès qu'il cesse d'être le chef de la direction.
- c) Le chef de la direction est le seul administrateur membre de la direction; toutefois, les administrateurs peuvent combler un poste vacant occasionnel au conseil en y nommant un autre membre de la direction, qui reste en poste jusqu'à l'assemblée annuelle et extraordinaire suivante de la société.
- d) Le président du conseil doit être un administrateur indépendant.

3.2 Réunions

- a) Le conseil tient au moins une réunion par trimestre et, en comptant cette réunion trimestrielle, au moins six réunions par année. Quelques-unes des réunions du conseil devraient avoir lieu ailleurs qu'à Vancouver.
- b) Le président du conseil et le chef de la direction, avec l'aide du secrétaire général, sont responsables de l'ordre du jour de chaque réunion du conseil.
- c) Le conseil encourage la présence des membres de la direction à la réunion du conseil, au besoin, en vue de fournir 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, y compris des administrateurs membres de la direction, à chacune de ses réunions régulières.
- e) Une fois l'an à une de ses réunions régulières, le conseil devrait tenir une séance à huis clos en l'absence des administrateurs qui ne sont pas indépendants.
- f) Le quorum nécessaire aux délibérations des administrateurs est formé d'une majorité des administrateurs.
- g) Dans la mesure du possible, les documents du conseil sont offerts en format électronique.

3.3 Élection ou nomination des administrateurs

Le conseil, suivant la recommandation du comité de gouvernance doit :

- a) approuver la liste des candidats au poste d'administrateur proposés par la direction à l'élection aux assemblées générales annuelles de la société;
- b) approuver les candidats proposés pour combler les vacances occasionnelles au conseil;
- c) déterminer le nombre des administrateurs à l'intérieur de la fourchette permise par les documents constitutifs de la société.

3.4 Rémunération et exigences en termes de participation en actions

L'annexe 1, Rémunération des administrateurs et exigences en termes de participation en actions, 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 doit disposer des comités suivants et, après évaluation de la recommandation du comité de gouvernance, approuver ou modifier leur mandat :

- a) Comité de vérification – Annexe E
- b) Comité de gouvernance – Annexe F
- c) Comité de rémunération et des ressources humaines – Annexe G
- d) Comité de retraite – Annexe H

Le conseil peut créer un nouveau comité permanent ou ad hoc après évaluation de la recommandation à cet effet du comité de gouvernance. La majorité des membres ou plus d'un nouveau comité permanent ou ad hoc doivent être des administrateurs indépendants.

Chaque comité rend compte au conseil de ses réunions, et chaque membre du conseil a accès aux procès-verbaux des réunions d'un comité, peu importe qu'il soit ou non un membre du comité en question. Se reporter à l'annexe D – Mandats 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 l'examen de la recommandation du comité de rémunération et des ressources humaines, approuve la rémunération du chef de la direction.
- 4.2 En tenant compte de l'avis du chef de la direction et de la recommandation du comité de rémunération et des ressources humaines, le conseil approuve la nomination de tous les membres de l'équipe de haute direction.
- 4.3 Le conseil est chargé de s'assurer de l'intégrité du chef de la direction et des autres membres de la haute direction de la société.
- 4.4 Le conseil est chargé de superviser la planification de la relève.

5. Détermination des stratégies

Le conseil doit :

- 5.1 examiner et approuver tous les ans les objectifs de la société, son plan stratégique lui permettant d'atteindre ces objectifs et approuver les modifications importantes qui y sont apportées;
- 5.2 évaluer et contrôler les ressources requises en vue de mettre en œuvre le plan stratégique de la société;
- 5.3 surveiller et examiner les faits nouveaux pouvant avoir une incidence sur le plan stratégique de la société;
- 5.4 évaluer et, au besoin, améliorer l'efficacité du processus de planification stratégique;
- 5.5 surveiller et, au besoin, améliorer l'exécution du plan stratégique par la direction et surveiller le rendement de la société par rapport à ses objectifs.

6. Opérations importantes

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

7. Communication de l'information au public

Le conseil est responsable de ce qui suit :

- 7.1 s'assurer que les résultats financiers de la société sont communiqués régulièrement, en temps utile et de façon adéquate aux actionnaires, aux autres porteurs de titres et aux organismes de réglementation;
- 7.2 s'assurer que les résultats financiers sont communiqués fidèlement et conformément aux normes comptables généralement reconnues et aux exigences des lois applicables en matière d'information;
- 7.3 s'assurer que des politiques et procédures adéquates existent pour garantir la communication en temps opportun de tous les autres faits ayant une incidence importante sur la société;
- 7.4 rendre compte tous les ans aux actionnaires de l'administration de la société au cours de l'année précédente;
- 7.5 prévoir des mesures qui permettent l'examen des commentaires des actionnaires.

8. Surveillance des risques et des contrôles internes

Le conseil est responsable de ce qui suit :

- 8.1 repérer les principaux risques auxquels est exposée la société et s'assurer de la mise en œuvre de systèmes adéquats pour les gérer;
- 8.2 s'assurer de l'intégrité des systèmes de contrôle interne et de gestion de l'information de la société.

9. Procédures et politiques

Le conseil voit à ce que soient respectées l'ensemble des 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 l'ensemble des lois et règlements applicables.
- 10.2 Le conseil veille à ce que tous les documents et registres de l'entreprise aient été dressés, approuvés et tenus de façon adéquate.

11. Évaluation

Le conseil évalue tous les ans l'efficacité du conseil plénier, de chacun des administrateurs, des comités et du président du conseil. Se reporter à l'annexe L – Processus d'évaluation du conseil et des administrateurs.

telus.com



le futur est simple[™]

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

Notre engagement en matière d'environnement

TELUS est déterminée à agir de manière écologique et à faire sa part pour favoriser le développement durable des collectivités. Tout le papier utilisé dans le présent rapport est certifié par le Forest Stewardship Council (FSC), ce qui signifie qu'il provient de forêts bien gérées et de sources connues, où les intérêts des collectivités sont protégés de même que les zones sensibles. Toute la chaîne d'approvisionnement menant à la production de ce papier – de la forêt au consommateur – est certifiée FSC, reflet de notre engagement envers des pratiques forestières efficaces et durables.

Tout le papier utilisé pour imprimer le présent rapport est sans acide et sans chlore et seules des encres végétales ont été utilisées. De plus, il contient 50 % de fibres recyclées et 25 % de fibres recyclées après consommation. Veuillez recycler ce rapport.

  (là où les installations existent)
Imprimé au Canada