

à nous de jouer
jour

circulaire d'information 2010



table des matières

Avis de convocation à l'assemblée annuelle et extraordinaire	1	Survol de la rémunération de la haute direction	50
Foire aux questions	2	Sommaire des plans de rémunération à base d'actions de TELUS	63
Ordre du jour de l'assemblée	6	Renseignements supplémentaires	72
1. Rapport de la direction et états financiers consolidés	6	Annexe A : Énoncé des pratiques de gouvernance de TELUS	73
2. Élection des administrateurs	6	Annexe B : Mandat du conseil d'administration	82
3. Nomination des vérificateurs	18		
4. Accroissement du nombre d'actions réservées aux fins de leur émission dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions à l'intention de la direction de TELUS	19	Tous les renseignements de nature financière sont en monnaie du Canada, à moins d'indication contraire.	
5. Modifications à la disposition qui traite de la modification et à la disposition concernant les initiés du régime à l'intention de la direction	20		
6. Ratification et confirmation du régime de droits des actionnaires	21		
Comité de gouvernance : mandat et rapport	25		
Comité de retraite : mandat et rapport	27		
Comité de vérification : mandat et rapport	29		
Comité des ressources humaines et de la rémunération : mandat et rapport	32		
Rapport sur la rémunération	35		



avis de convocation à l'assemblée annuelle et extraordinaire

Avis est donné par la présente que l'assemblée annuelle et extraordinaire de TELUS Corporation (la société ou TELUS) se tiendra le mercredi 5 mai 2010 à 10 h (heure avancée du Pacifique) dans la salle de bal du Westin Bayshore, au 1601, rue Bayshore, à Vancouver, en Colombie-Britannique, aux fins suivantes et pour l'examen de toute autre question pouvant être valablement soumise à l'assemblée ou, en cas d'ajournement, à une reprise de celle-ci.

Pour que les porteurs d'actions ordinaires :

1. reçoivent les états financiers consolidés vérifiés de 2009 de la société et le rapport des vérificateurs sur ces états;
2. élisent les administrateurs de la société pour le prochain exercice;
3. nomment Deloitte & Touche s.r.l. en tant que vérificateurs pour le prochain exercice et autorisent les administrateurs à fixer leur rémunération;
4. accroissent le nombre d'actions sans droit de vote autorisées et réservées aux fins d'émission dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions à l'intention de la direction de TELUS (le régime à l'intention de la direction); et

5. apportent des modifications visant à clarifier la disposition qui traite de la modification du régime à l'intention de la direction et suppriment la disposition du régime à l'intention de la direction qui impose des restrictions quant à l'attribution d'une majorité d'options à des initiés.

Pour que les porteurs d'actions ordinaires et d'actions sans droit de vote, votant ensemble :

6. ratifient et confirment le régime de droits des actionnaires de la société.

Fait à Vancouver, en Colombie-Britannique,
le 12 mars 2010.

Par ordre du conseil d'administration,



Audrey T. Ho
Première vice-présidente,
chef du contentieux et secrétaire générale

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

Pour être valables, les procurations doivent parvenir à la secrétaire générale de TELUS, a/s de Société de fiducie Computershare du Canada (Computershare), au 100 University Avenue, 9^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, au plus tard à 17 h (HAE) le 3 mai 2010 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, au plus tard à 17 h (HAE) deux jours ouvrables avant la date de la reprise de l'assemblée.

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.

FAIT le 12 mars 2010.



Audrey T. Ho
Première vice-présidente,
chef du contentieux et secrétaire générale

foire aux questions

Procédures à l'assemblée

Q Qui peut assister à l'assemblée?

R Toute personne qui détient des actions ordinaires ou des actions sans droit de vote de TELUS en date du 18 mars 2010, date de clôture des registres pour l'assemblée, a le droit d'assister et de prendre la parole à l'assemblée.

Q Qui peut voter à l'assemblée et quelles questions sont soumises au vote?

R Si vous détenez des **actions ordinaires** à la fermeture des bureaux le 18 mars 2010, vous avez droit à une voix par action ordinaire quant à :

- l'élection des administrateurs;
- la nomination des vérificateurs;
- l'augmentation du nombre d'actions sans droit de vote autorisées et réservées aux fins d'émission dans le cadre du régime à l'intention de la direction;
- la modification visant à clarifier les dispositions qui traitent de la modification du régime à l'intention de la direction et la suppression de la disposition du régime à l'intention de la direction qui impose des restrictions quant à l'attribution d'une majorité d'options à des initiés;
- la ratification et la confirmation du régime de droits des actionnaires de la société.

Si vous détenez des **actions sans droit de vote** à la fermeture des bureaux le 18 mars 2010, vous avez droit à une voix par action sans droit de vote quant à :

- la ratification et la confirmation du régime de droits des actionnaires de la société.

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

R Le quorum est formé d'au moins deux personnes présentes ou représentées par procuration détenant au total au moins 20 pour cent des actions émises et en circulation donnant le droit de voter à l'assemblée. Le 10 mars 2010, la société comptait 174 820 896 actions ordinaires et 143 557 646 actions sans droit de vote émises et en circulation.

Q Y a-t-il un actionnaire détenant, 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, au 10 mars 2010, 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 ni n'exerçait une emprise sur de telles actions.

Procédures de vote

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 :

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

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

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

- en assistant à l'assemblée et en exerçant votre vote en personne;
- en nommant quelqu'un d'autre à titre de fondé de pouvoir pour que cette personne assiste à l'assemblée et y exerce les droits de vote rattachés à vos actions en votre nom;
- en remplissant votre formulaire de procuration et en le retournant par la poste ou par messenger, conformément aux directives figurant sur ce formulaire;
- en téléphonant au numéro de téléphone sans frais figurant sur votre formulaire de procuration. Pour voter par téléphone, il suffit d'avoir sous la main votre numéro de contrôle (figurant sur votre formulaire de procuration) et de suivre les directives données. Veuillez noter que, si vous votez par téléphone, vous ne pouvez nommer à titre de fondé de pouvoir une personne autre que Brian Canfield et Darren Entwistle (veuillez vous reporter à la page 3);
- par Internet en visitant le site Web indiqué sur le formulaire de procuration. Ayez sous la main votre numéro de contrôle (figurant sur votre formulaire de procuration) et suivez les directives pour le vote par Internet.

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

R Si vous êtes un actionnaire **non inscrit** et que vous recevez les documents concernant l'assemblée par l'entremise d'un courtier ou d'un autre intermédiaire, veuillez remplir et retourner les formulaires vous donnant le droit de voter conformément aux directives figurant sur ces formulaires.

Q Comment puis-je exercer mon droit de vote si je suis un actionnaire employé?

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

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

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

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

R Si vous détenez des actions autres que vos actions des employés, vous devez remplir et retourner une autre procuration pour exercer les droits de vote rattachés à ces actions, à moins que vous n'assistiez à l'assemblée et que vous n'exerciez les droits de vote rattachés à ces actions en personne.

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

R Deux administrateurs de la société, soit Brian Canfield et Darren Entwistle, ont été désignés dans la procuration en tant que fondés de pouvoir chargés de représenter les actionnaires à l'assemblée. **Vous pouvez nommer une autre personne pour vous représenter à l'assemblée.** Pour ce faire, vous n'avez qu'à remplir un 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 les droits de vote rattachés à vos actions.

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

R Oui. Que vous exerciez vos droits de vote par la poste, par téléphone ou par Internet, votre **procuration doit parvenir à la secrétaire générale de TELUS, a/s de Computershare (100 University Avenue, 9^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1), au plus tard à 17 h (HAE) le 3 mai 2010.** En cas d'ajournement de l'assemblée, votre procuration doit être reçue au plus tard à 17 h (HAE) deux jours ouvrables avant la date de reprise de l'assemblée.

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

- l'élection à titre d'administrateur de chaque candidat proposé par la société pour le prochain exercice;
 - la nomination de Deloitte & Touche s.r.l. en tant que vérificateurs pour le prochain exercice et l'autorisation donnée aux administrateurs de fixer leur rémunération;
 - l'accroissement du nombre d'actions sans droit de vote autorisées et réservées aux fins d'émission dans le cadre du régime à l'intention de la direction;
 - la modification visant à clarifier les dispositions qui traitent de la modification du régime à l'intention de la direction et la suppression de la disposition du régime à l'intention de la direction qui impose des restrictions quant à l'attribution d'une majorité d'options à des initiés;
 - la ratification et la confirmation du régime de droits des actionnaires de la société;
- et ils exerceront les droits de vote rattachés à vos actions sans droit de vote en faveur de la question suivante :
- la ratification et la confirmation du régime de droits des actionnaires de la société.

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

R Les directives de vote que vous avez données dans votre procuration confèrent à la personne que vous avez nommée en tant que fondé de pouvoir un pouvoir discrétionnaire lui permettant de voter comme bon lui semble à l'égard de modifications apportées aux questions à l'ordre du jour de l'assemblée et de toute autre question pouvant être dûment soumise à l'assemblée, dans la mesure permise par la loi. En date du 10 mars 2010, 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 Que se passe-t-il si je change d'idée?

R Si vous êtes un **actionnaire inscrit** et que vous avez donné une procuration, vous pouvez la révoquer en remettant à la secrétaire générale de TELUS 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. Toute nouvelle procuration doit être livrée par la poste, par téléphone ou par Internet à la secrétaire générale de TELUS, a/s de Computershare (à l'adresse indiquée à la page 3), en tout temps jusqu'à 17 h (HAE) le 3 mai 2010 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, jusqu'à 17 h (HAE) deux jours ouvrables avant la date de reprise de l'assemblée. Toute révocation de procuration doit être livrée au siège social de la société, aux soins de la secrétaire générale de TELUS, au 21 – 3777 Kingsway, Burnaby (Colombie-Britannique) V5H 3Z7, en tout temps jusqu'à 17 h (HAE) le 4 mai 2010 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, jusqu'à 17 h (HAE) le jour ouvrable avant la date de reprise de l'assemblée.

Par ailleurs, vous pouvez révoquer votre procuration et exercer vos droits de vote en personne à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en remettant un formulaire de révocation de procuration au président de l'assemblée au moment de l'assemblée avant 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.

Si vous détenez des **actions des employés** et que vous avez exercé vos droits de vote en soumettant un formulaire de directives de vote, vous pouvez le révoquer en soumettant un autre formulaire de directives de vote (par écrit, par téléphone ou par Internet) portant une date ultérieure ou en faisant parvenir un formulaire de révocation de formulaire de directives de vote, au plus tard à 17 h (HAE) le 3 mai 2010 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, au plus tard à 17 h (HAE) deux jours ouvrables avant la date de la reprise de l'assemblée.

Q Mon vote par procuration est-il confidentiel?

R Oui. Toutes les procurations sont reçues, dépouillées et compilées par notre agent des transferts, soit 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 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 et la société prend en charge les frais relatifs à cette sollicitation. La direction de TELUS sollicitera vos procurations par la poste à votre dernière adresse figurant au registre des actionnaires ou par courriel à l'adresse que vous avez fournie. De plus, la sollicitation peut être faite par des employés ou des représentants de la société par téléphone ou un autre moyen, 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 pour son compte au Canada et aux États-Unis.

Q À qui puis-je adresser mes autres questions?

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

- par téléphone : 1-800-558-0046 (numéro sans frais en Amérique du Nord)
1-514-982-7129 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord)
- par courriel : telus@computershare.com
- par la poste : Société de fiducie Computershare du Canada
100 University Avenue, 9^e étage
Toronto (Ontario) M5J 2Y1

Restrictions à la propriété d'actions

En tant que fournisseur de services de communication filaire, de communication mobile et de télévision numérique, la société et certaines de ses filiales doivent se conformer aux restrictions imposées par les lois canadiennes à l'égard de la propriété d'actions avec droit de vote par des non-Canadiens, notamment dans le *Règlement sur la propriété et le contrôle des entreprises de télécommunications canadiennes* (le Règlement sur les télécommunications), la *Loi sur les télécommunications* (Canada) (la Loi sur les télécommunications), la *Loi sur la radiodiffusion* (Canada) (la Loi sur la radiodiffusion) et la *Loi sur la radiocommunication* (Canada) (la Loi sur la radiocommunication). Plus particulièrement, pour s'assurer que certaines de ses filiales demeurent admissibles comme entreprises de télécommunications canadiennes, la société doit limiter, aux termes de ces lois, la proportion de ses actions ordinaires dont sont propriétaires des non-Canadiens à 33 1/3 pour cent au plus et elle ne doit pas par ailleurs être sous le contrôle de non-Canadiens. Le Règlement sur les télécommunications confère à la société, qui est une société mère d'entreprises de télécommunications canadiennes, certains pouvoirs lui permettant de surveiller et de contrôler la propriété d'actions avec droit de vote par des non-Canadiens. Les pouvoirs et les contraintes prévus par le Règlement sur les télécommunications ont été intégrés dans les statuts de la société et ont été étendus afin que la société respecte les exigences de la Loi sur la radiocommunication et de la Loi sur la radiodiffusion. Parmi ces 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 dépose des rapports périodiques auprès du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes.

Actions sans droit de vote

Les actions sans droit de vote sont des titres subalternes au sens du Règlement 51-102. 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, sauf dans les cas exigés par la loi. Au 10 mars 2010, 174 820 896 actions ordinaires et 143 557 646 actions sans droit de vote étaient en circulation. Lorsque, en vertu de la loi, les porteurs d'actions sans droit de vote ont le droit de voter en même temps que les porteurs d'actions ordinaires, leurs votes représentent 45,09 pour cent de l'ensemble des droits de vote rattachés à toutes les actions en circulation.

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 des 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 ou de faire une 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.

ordre du jour de l'assemblée

1

Rapport de la direction et états financiers consolidés

Le rapport de la direction et les états financiers consolidés vérifiés pour l'exercice terminé le 31 décembre 2009, y compris le rapport de gestion, sont contenus dans la revue financière du rapport annuel 2009 de TELUS. Les actionnaires ayant demandé un exemplaire du rapport annuel 2009 le recevront par la poste.

Ceux qui ne l'ont pas reçu 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

Le conseil a fixé le nombre d'administrateurs à 13, conformément aux statuts de la société. À l'assemblée, la société demandera à ses actionnaires de voter pour l'élection des 13 candidats proposés par la société à titre d'administrateurs. Chacun des candidats actuels, à l'exception de William (Bill) A. MacKinnon, a été élu à titre d'administrateur à l'assemblée générale annuelle de l'année dernière en ayant obtenu plus de votes en faveur de son élection que d'abstentions de vote à cet égard. M. MacKinnon s'est joint au conseil en août 2009. 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. Brian Canfield et Darren Entwistle ont été nommés dans la procuration ci-jointe à titre de fondés de pouvoir (les fondés de pouvoir de la direction) et, à moins de directives à l'effet contraire, ils ont l'intention de voter en faveur de l'élection des 13 candidats dont les noms figurent aux pages 7 à 13.

La politique de la société sur le vote à la majorité des voix s'applique à la présente élection. Aux termes de cette politique, un administrateur qui est élu dans le cadre d'une élection qui n'est pas contestée suivant l'exercice de plus d'abstentions de vote que de votes en faveur de son élection devra remettre sa démission au président du conseil. Cette démission prend effet lorsqu'elle est acceptée par le conseil d'administration. Le conseil prévoit que

ces démissions seront acceptées, à moins que des circonstances atténuantes ne justifient une décision contraire. Le conseil annoncera sa décision (y compris les raisons pour lesquelles il n'accepte pas la démission) par voie de communiqué dans les 90 jours de l'assemblée au cours de laquelle l'élection a eu lieu. Un exemplaire de la politique sur le vote à la majorité des voix peut être consulté à l'adresse telus.com/governance.

La société n'a pas d'exigence de mise à la retraite obligatoire à l'égard de ses administrateurs. Avant 2007, la société exigeait que ses administrateurs prennent leur retraite à 70 ans. En 2007, la société a levé cette exigence après un examen approfondi mené par le comité de gouvernance. Le conseil a conclu que la mise à la retraite obligatoire ne constituait pas le meilleur moyen d'assurer le renouvellement du conseil et que la sélection sur la base de l'âge ne constituait pas le meilleur moyen de s'assurer de l'efficacité des administrateurs.

La direction croit que tous les candidats sont en mesure de s'acquitter de leurs fonctions d'administrateur. Chaque administrateur élu à l'assemblée restera en fonction jusqu'à la prochaine assemblée annuelle ou jusqu'à ce que son successeur soit élu ou nommé, à moins que son poste d'administrateur ne devienne vacant d'ici là, conformément aux lois applicables ou aux statuts de la société. Pour obtenir plus de détails concernant le processus de nomination, se reporter à l'annexe A à la page 79.

Renseignements d'ordre biographique au sujet des administrateurs

Les tableaux suivants présentent des renseignements d'ordre biographique au sujet de chaque administrateur de la société.

R.H. (Dick) Auchinleck						
Calgary (Alberta)	Dick Auchinleck est administrateur de sociétés. Il est également actuellement l'administrateur président de ConocoPhillips, une société pétrolière et gazière. M. Auchinleck a travaillé pour Gulf Canada 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 titulaire d'un baccalauréat ès sciences appliquées (génie chimique) de la University of British Columbia.					
Âge : 58						
Administrateur depuis ¹⁾ : 2003						
Indépendant						
Comités de TELUS :	Participation aux réunions		Postes actuels au sein de conseils d'administration			
Gouvernance (président)	Conseil d'administration : 7 sur 7		ConocoPhillips (administrateur président)			
Retraite	Comité de gouvernance : 5 sur 5		Enbridge Commercial Trust			
Rémunération totale en 2009 :	Comité de retraite : 4 sur 4		EPCOR Centre for the Performing Arts (à but non lucratif)			
180 525 \$			Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2004 à 2009)			
			Red Mile Entertainment, Inc.			
			Sonic Mobility Inc.			
Titres détenus et valeur au marché totale aux 31 décembre 2008 et 2009 :						
Année	Actions ordinaires	Actions sans droit de vote	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) (sans droit de vote)	Options	Valeur au marché totale des actions et des DDVA (sans les options) ²⁾	Atteint la cible de 300 000 \$ (sans les options)?
2009	3 185	6 000	33 927	–	1 416 250 \$	Oui (4,7x)
2008	3 185	6 000	26 537	–	1 253 928 \$	Oui (4,2x)

A. Charles Baillie						
Toronto (Ontario)	Charlie Baillie est président du conseil d'Alberta Investment Management Corporation (AIMCo). Il a été président du conseil et chef de la direction de La Banque Toronto-Dominion de 1997 à 2003. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts avec spécialisation en sciences politiques et en économie de l'Université de Toronto, d'un M.B.A. de Harvard, d'un doctorat honorifique de la Queen's University et est un associé du Royal Conservatory of Music. M. Baillie est un officier de l'Ordre du Canada, un compagnon du Temple de la renommée de l'entreprise canadienne, un chancelier émérite de la Queen's University, président du conseil de la Art Gallery of Toronto et un ancien président du conseil du Conseil canadien des chefs d'entreprise.					
Âge : 70						
Administrateur depuis ¹⁾ : 2003						
Indépendant						
Comités de TELUS :	Participation aux réunions		Postes actuels au sein de conseils d'administration			
Ressources humaines et rémunération (président)	Conseil d'administration : 6 sur 7		AIMCo (président du conseil)			
Retraite	Comité des ressources humaines et de la rémunération : 5 sur 5		Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada			
Rémunération totale en 2009 :	Comité de retraite : 4 sur 4		George Weston Limitée			
179 910 \$			Musée des beaux-arts de l'Ontario (président du conseil)			
			Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2004 à 2009)			
			Dana Corporation			
			Ballard Power Systems Inc.			
			Quebecor World Inc.			
Titres détenus et valeur au marché totale aux 31 décembre 2008 et 2009 :						
Année	Actions ordinaires	Actions sans droit de vote	DDVA (sans droit de vote)	Options	Valeur au marché totale des actions et des DDVA (sans les options) ²⁾	Atteint la cible de 300 000 \$ (sans les options)?
2009	–	68 600	31 891	–	3 291 080 \$	Oui (11,0x)
2008	–	68 600	24 621	–	3 253 413 \$	Oui (10,8x)

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

2) En fonction du cours de clôture des actions ordinaires (34,11 \$) et des actions sans droit de vote (32,75 \$) de TELUS le 31 décembre 2009.

Micheline Bouchard						
Montréal (Québec)		Micheline Bouchard est ingénieure et administratrice de sociétés. Elle a auparavant occupé le poste de présidente et chef de la direction de ART Recherches et Technologies Avancées, société biomédicale, de 2002 à juillet 2006. Auparavant, elle a également été présidente et chef de la direction de Motorola Canada Inc. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès sciences appliquées (génie physique) et d'une maîtrise ès sciences appliquées (génie électrique) de l'École polytechnique de Montréal (Québec) et de nombreux doctorats honorifiques. M ^{me} Bouchard est membre de l'Ordre du Canada. Elle est également membre certifié de l'Institut des administrateurs de sociétés.				
Âge : 62		Participation aux réunions		Postes actuels au sein de conseils d'administration		
Administratrice depuis ¹⁾ : 2004		Conseil d'administration : 7 sur 7		Home Capital/Home Trust		
Indépendante		Comité de vérification : 2 sur 2 ²⁾		Harry Winston Diamond Corporation		
Comités de TELUS :		Comité des ressources humaines		Postes antérieurs au sein de conseils d'administration		
Ressources humaines et rémunération		et de la rémunération : 3 sur 4 ^{2) 3)}		(2004 à 2009)		
Retraite		Comité de retraite : 2 sur 3 ^{2) 3)}		Groupe de fonds Citadel		
Rémunération totale en 2009 : 180 111 \$				ART Recherches et Technologies Avancées		
Titres détenus et valeur au marché totale aux 31 décembre 2008 et 2009 :						
Année	Actions ordinaires	Actions sans droit de vote	DDVA (sans droit de vote)	Options	Valeur au marché totale des actions et des DDVA (sans les options) ⁴⁾	Atteint la cible de 300 000 \$ (sans les options)?
2009	1 713	2 632	20 492	-	815 741 \$	Oui (2,7x)
2008	1 713	2 387	16 110	-	709 218 \$	Oui (2,4x)

R. John Butler, C.R.						
Edmonton (Alberta)		John Butler est avocat et conseiller juridique auprès du cabinet d'avocats Bryan & Company. Il est également actuellement le président du conseil des gouverneurs de la Ligue canadienne de football. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts et d'un baccalauréat en droit de la University of Alberta.				
Âge : 66		Participation aux réunions		Postes actuels au sein de conseils d'administration		
Administrateur depuis ¹⁾ : 1995		Conseil d'administration : 7 sur 7		Ligue canadienne de football (conseil des gouverneurs)		
Indépendant		Comité de gouvernance : 5 sur 5		(président du conseil)		
Comités de TELUS :		Comité des ressources humaines		Trans Global Insurance Company		
Gouvernance		et de la rémunération : 5 sur 5		Trans Global Life Insurance Company		
Ressources humaines et rémunération				Liquor Stores Income Fund (fiduciaire)		
Rémunération totale en 2009 : 178 709 \$				Postes antérieurs au sein de conseils d'administration		
				(2004 à 2009)		
				Aucun		
Titres détenus et valeur au marché totale aux 31 décembre 2008 et 2009 :						
Année	Actions ordinaires	Actions sans droit de vote	DDVA (sans droit de vote)	Options (ordinaires/sans droit de vote)	Valeur au marché totale des actions et des DDVA (sans les options) ⁴⁾	Atteint la cible de 300 000 \$ (sans les options)?
2009	984	4 263	24 777	1 050/2 700	984 624 \$	Oui (3,3x)
2008	984	4 263	20 155	3 050/2 700	888 763 \$	Oui (3,0x)

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

2) M^{me} Bouchard et MM. Canfield, Ducros, Goepel et Lacey ont effectué un roulement qui les a amenés à siéger au sein de différents comités, et M. MacKinnon s'est joint au conseil et au comité de vérification au cours de l'année. Leur participation aux réunions est établie en fonction du nombre de réunions qui ont eu lieu alors qu'ils siégeaient au conseil ou aux comités.

3) Les deux réunions de comité manquées par M^{me} Bouchard ont eu lieu le même jour.

4) En fonction du cours de clôture des actions ordinaires (34,11 \$) et des actions sans droit de vote (32,75 \$) de TELUS le 31 décembre 2009.

Brian A. Canfield

Point Roberts (Washington)	<p>Brian Canfield est président du conseil de TELUS Corporation. Il fait carrière chez TELUS depuis plus de 50 ans, dont presque un an à titre de chef de la direction par intérim de TELUS (de septembre 1999 à juillet 2000), quatre ans à titre de président du conseil et chef de la direction de BC TELECOM Inc., trois ans à titre de président et chef de la direction et un an à titre de président et chef de l'exploitation. En 1997, il a démissionné de ses fonctions à titre de dirigeant de BC TELECOM Inc. pour prendre sa retraite. Il a reçu un doctorat honorifique en technologie du British Columbia Institute of Technology en 1997. Il a reçu le titre de membre associé de l'Institut des administrateurs de sociétés et est membre du Order of British Columbia et de l'Ordre du Canada.</p> <p>Participation aux réunions Conseil d'administration : 7 sur 7 Vérification : 3 sur 3^{2) 4)} Comité de retraite : 1 sur 1^{2) 4)}</p> <p>Postes actuels au sein de conseils d'administration Suncor Énergie Inc.</p> <p>Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2004 à 2009) Conseil canadien sur la reddition de comptes Terasen Inc. Bourse de Toronto</p>
Âge : 71	
Administrateur depuis ¹⁾ : 1989	
Indépendant	
Président du conseil	
Comités de TELUS : Aucun ²⁾	
Rémunération totale en 2009 : 366 569 \$ ³⁾	

Titres détenus et valeur au marché totale aux 31 décembre 2008 et 2009 :						
Année	Actions ordinaires	Actions sans droit de vote	DDVA (ordinaires/sans droit de vote)	Options (ordinaires/sans droit de vote)	Valeur au marché totale des actions et des DDVA (sans les options) ⁵⁾	Atteint la cible de 300 000 \$ (sans les options)?
2009	9 926	9 242	5 274/39 632	-/5 400	2 119 096 \$	Oui (4,2x)
2008	9 926	8 165	4 991/33 001	74 000/5 400	1 991 158 \$	Oui (4,0x)

Pierre Y. Ducros

Montréal (Québec)	<p>Pierre Ducros est président de P. Ducros & Associés Inc., une société de placement et de gestion. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Paris obtenu au Collège Stanislas de Montréal. Il est également titulaire d'un diplôme du Collège militaire royal du Canada ainsi que d'un baccalauréat en génie (communications) de l'Université McGill. M. Ducros est membre de l'Ordre du Canada et officier de l'Ordre de la Belgique.</p> <p>Participation aux réunions Conseil d'administration : 6 sur 7 Comité de vérification : 4 sur 4⁴⁾ Comité de gouvernance : 2 sur 2⁴⁾ Comité des ressources humaines et de la rémunération : 2 sur 2⁴⁾</p> <p>Postes actuels au sein de conseils d'administration et de comités consultatifs Corporation Financière Manuvie Institut canadien de recherches avancées Conseil consultatif de MedicalMD EHR Inc.</p> <p>Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2004 à 2009) RONA inc. Cognos Incorporated Nstein Technologies Inc. Engenuity Technologies Inc. Emergis Inc. Financière Banque Nationale</p>
Âge : 70	
Administrateur depuis ¹⁾ : 2005	
Indépendant	
Comités de TELUS : Gouvernance Ressources humaines et rémunération	
Rémunération totale en 2009 : 182 665 \$	

Titres détenus et valeur au marché totale aux 31 décembre 2008 et 2009 :						
Année	Actions ordinaires	Actions sans droit de vote	DDVA (sans droit de vote)	Options	Valeur au marché totale des actions et des DDVA (sans les options) ⁵⁾	Atteint la cible de 300 000 \$ (sans les options)?
2009	329	2 010	20 373	-	744 265 \$	Oui (2,5x)
2008	329	1 808	16 030	-	553 528 \$	Oui (1,8x)

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

2) M. Canfield a siégé au comité de retraite pendant une partie de l'année 2009 avant d'effectuer un roulement qui l'a amené à siéger au comité de vérification. M. Canfield s'est joint au comité de vérification de façon à faciliter le roulement des administrateurs qui siégeaient au comité de vérification vers d'autres comités. Au moment de la nomination subséquente de M. MacKinnon au comité de vérification, M. Canfield a démissionné de ses fonctions auprès du comité de vérification au début de 2010.

3) À l'exclusion des prestations de retraite reçues à titre d'employé retraité d'une société que TELUS a remplacée.

4) M^{mes} Bouchard et MM. Canfield, Ducros, Goepel et Lacey ont effectué un roulement qui les a amenés à siéger au sein de différents comités, et M. MacKinnon s'est joint au conseil et au comité de vérification au cours de l'année. Leur participation aux réunions est établie en fonction du nombre de réunions qui ont eu lieu alors qu'ils siégeaient au conseil ou aux comités.

5) En fonction du cours de clôture des actions ordinaires (34,11 \$) et des actions sans droit de vote (32,75 \$) de TELUS le 31 décembre 2009.

Darren Entwistle	
<p>Vancouver (Colombie-Britannique)</p> <p>Âge : 47</p> <p>Administrateur depuis¹⁾ : 2000</p> <p>Non indépendant</p> <p>Comités de TELUS : Non admissible</p> <p>Aucune rémunération reçue à titre d'administrateur</p>	<p>Darren Entwistle est président et chef de la direction de TELUS Corporation depuis le 10 juillet 2000. Auparavant, M. Entwistle, présent dans le secteur des communications depuis 20 ans, a occupé un poste pendant plus de 7 ans au sein de l'équipe de hauts dirigeants de Cable & Wireless au Royaume-Uni, pour ensuite en devenir président pour le Royaume-Uni et l'Irlande en 1999. Il est titulaire d'un baccalauréat en économie (avec distinction) de l'Université Concordia de Montréal, d'un M.B.A. (finances) de l'Université McGill et d'un diplôme en technologie des réseaux de l'Université de Toronto.</p> <p>Participation aux réunions</p> <p>Conseil d'administration : 7 sur 7</p> <p>M. Entwistle n'est membre d'aucun comité du conseil d'administration, mais il assiste régulièrement à leurs réunions.</p> <p>Postes actuels au sein de conseils d'administration</p> <p>Université McGill (conseil de gouverneurs)</p> <p>Conseil canadien des chefs d'entreprise</p> <p>Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2004 à 2009)</p> <p>La Banque Toronto-Dominion</p>
<p>Se reporter aux pages 49, 50 et 52 pour obtenir des renseignements sur les titres détenus et la rémunération reçue en 2009 à titre de président et de chef de la direction.</p>	

Ruston E.T. Goepel	
<p>Vancouver (Colombie-Britannique)</p> <p>Âge : 67</p> <p>Administrateur depuis¹⁾ : 2004</p> <p>Indépendant</p> <p>Comités de TELUS : Gouvernance Retraite</p> <p>Rémunération totale en 2009 : 179 788 \$</p>	<p>Rusty Goepel est vice-président principal de Raymond James Financial Ltd., entreprise de placements. Il siège actuellement à titre de président du Comité organisateur des Jeux olympiques de Vancouver de 2010. 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 des services rendus à la collectivité.</p> <p>Participation aux réunions</p> <p>Conseil d'administration : 7 sur 7</p> <p>Comité de vérification : 2 sur 2²⁾</p> <p>Comité de gouvernance : 4 sur 4²⁾</p> <p>Comité de retraite : 3 sur 3²⁾</p> <p>Postes actuels au sein de conseils d'administration</p> <p>Spur Ventures Inc.</p> <p>Auto Canada Income Fund</p> <p>Amerigo Resources Ltd.</p> <p>Baytex Energy Trust</p> <p>Yellow Point Equity Partners, LP (président du conseil, capital de risque privé)</p> <p>Comité organisateur des Jeux olympiques de Vancouver de 2010 (président du conseil, à but non lucratif)</p> <p>The Vancouver Airport Authority (à but non lucratif)</p> <p>Business Council of BC (gouverneur, à but non lucratif)</p> <p>Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2004 à 2009)</p> <p>Premium Brands Income Trust</p> <p>Coast Tractor Ltd.</p>

Titres détenus et valeur au marché totale aux 31 décembre 2008 et 2009 :						
Année	Actions ordinaires	Actions sans droit de vote	DDVA (sans droit de vote)	Options	Valeur au marché totale des actions et des DDVA (sans les options) ³⁾	Atteint la cible de 300 000 \$ (sans les options)?
2009	–	16 500	20 406	–	1 208 672 \$	Oui (4,0x)
2008	–	16 500	16 030	–	1 135 297 \$	Oui (3,8x)

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

2) M^{me} Bouchard et MM. Canfield, Ducros, Goepel et Lacey ont effectué un roulement qui les a amenés à siéger au sein de différents comités, et M. MacKinnon s'est joint au conseil et au comité de vérification au cours de l'année. Leur participation aux réunions est établie en fonction du nombre de réunions qui ont eu lieu alors qu'ils siégeaient au conseil ou aux comités.

3) En fonction du cours de clôture des actions ordinaires (34,11 \$) et des actions sans droit de vote (32,75 \$) de TELUS le 31 décembre 2009.

John S. Lacey						
Thornhill (Ontario)	John Lacey est président du conseil du conseil consultatif de Tricap. Il a auparavant été président du conseil d'administration d'Alderwoods Group, Inc., société qui exploite des salons funéraires et des cimetières en Amérique du Nord, jusqu'en novembre 2006. M. Lacey a suivi le programme de perfectionnement en gestion de la Harvard Business School.					
Âge : 66						
Administrateur depuis ¹⁾ : 2000						
Indépendant						
Comités de TELUS : Vérification	Participation aux réunions Conseil d'administration : 6 sur 7 Comité de vérification : 3 sur 3 ²⁾ Comité de gouvernance : 1 sur 1 ²⁾ Comité des ressources humaines et de la rémunération : 1 sur 1 ²⁾		Postes actuels au sein de conseils d'administration et de comités consultatifs Ainsworth Lumber Co. Ltd. Conseil consultatif de Tricap (président du conseil) Les Compagnies Loblaw Limitée Doncaster Consolidated Ltd. (président du conseil) George Weston Limitée			
Rémunération totale en 2009 : 175 409 \$	Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2004 à 2009) Banque Canadienne Impériale de Commerce Alderwoods Group, Inc. (président du conseil) Société Canadian Tire Limitée Western Forest Products Ltd. Stelco Inc.					
Titres détenus et valeur au marché totale aux 31 décembre 2008 et 2009 :						
Année	Actions ordinaires	Actions sans droit de vote	DDVA (sans droit de vote)	Options (ordinaires/sans droit de vote)	Valeur au marché totale des actions et des DDVA (sans les options) ³⁾	Atteint la cible de 300 000 \$ (sans les options)?
2009	12 108	2 202	27 935	-/2 700	1 399 991 \$	Oui (4,7x)
2008	12 108	1 110	21 326	-/2 700	1 233 071 \$	Oui (4,1x)

William (Bill) A. MacKinnon						
Etobicoke (Ontario)	Bill MacKinnon a été chef de la direction chez KPMG Canada pendant plus de neuf ans avant de prendre sa retraite en décembre 2008. Il a occupé diverses fonctions chez KPMG pendant plus de 37 ans. M. MacKinnon est titulaire d'un baccalauréat en commerce avec spécialisation de l'Université du Manitoba qui lui a été décerné en 1967. Il est devenu comptable agréé en 1971 et a obtenu le titre de FCA de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario en 1994.					
Âge : 64						
Administrateur depuis ¹⁾ : 2009						
Indépendant						
Comités de TELUS : Vérification	Participation aux réunions Conseil d'administration : 4 sur 4 ²⁾ Comité de vérification : 2 sur 2 ²⁾		Postes actuels au sein de conseils d'administration Novadaq Technologies Inc. Pioneer Petroleum Limited Public Sector Pension Investment Board Roy Thomson Hall (à but non lucratif) Institut Canadien des Comptables Agréés (vice-président du conseil, à but non lucratif) Toronto East General Hospital (vice-président du conseil, à but non lucratif) C.D. Howe Institute (à but non lucratif) Toronto Community Foundation (à but non lucratif) Toronto Board of Trade (président du conseil, à but non lucratif)			
Rémunération totale en 2009 : 71 982 \$	Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2004 à 2009) Catalyst Canada Inc. (comité consultatif)					
Titres détenus et valeur au marché totale aux 31 décembre 2008 et 2009 :						
Année	Actions ordinaires	Actions sans droit de vote	DDVA (sans droit de vote)	Options	Valeur au marché totale des actions et des DDVA (sans les options) ³⁾	Atteint la cible de 300 000 \$ (sans les options)?
2009	-	-	1 810	-	59 278 \$	Non. Il a jusqu'en août 2014 pour le faire

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

2) M^{me} Bouchard et MM. Canfield, Ducros, Goepel et Lacey ont effectué un roulement qui les a amenés à siéger au sein de différents comités, et M. MacKinnon s'est joint au conseil et au comité de vérification au cours de l'année. Leur participation aux réunions est établie en fonction du nombre de réunions qui ont eu lieu alors qu'ils siégeaient au conseil ou aux comités.

3) En fonction du cours de clôture des actions ordinaires (34,11 \$) et des actions sans droit de vote (32,75 \$) de TELUS le 31 décembre 2009.

Brian F. MacNeill						
Calgary (Alberta)		Brian MacNeill est administrateur de sociétés. Il a été président du conseil et administrateur de Petro-Canada de 2000 à 2009. Auparavant, il a été président et chef de la direction d'Enbridge Inc., société intégrée de pipelines, avant de prendre sa retraite le 1 ^{er} janvier 2001. M. MacNeill est comptable agréé et Fellow de l'Association des comptables agréés de l'Alberta et de l'Institut des administrateurs de sociétés. Il est également titulaire d'un baccalauréat en commerce de la Montana State University et est membre de l'Ordre du Canada.				
Âge : 70		Participation aux réunions		Postes actuels au sein de conseils d'administration		
Administrateur depuis ¹⁾ : 2001		Conseil d'administration : 7 sur 7		Suncor Énergie Inc.		
Indépendant		Comité de vérification : 5 sur 5		Capital Power Corp.		
Expert financier du comité de vérification				Oilsands Quest Inc.		
Comités de TELUS : Vérification (président)				West Fraser Timber Co.		
Rémunération totale en 2009 : 186 624 \$				Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2004 à 2009)		
				Petro-Canada (président du conseil)		
				La Banque Toronto-Dominion		
				Dofasco Inc.		
				Veritas DGC Inc.		
				Legacy Hotels REIT		
				Sears Canada Inc.		
				Western Oil Sands Inc.		
				University of Calgary (président du conseil, conseil des gouverneurs)		
Titres détenus et valeur au marché totale aux 31 décembre 2008 et 2009 :						
Année	Actions ordinaires	Actions sans droit de vote	DDVA (sans droit de vote)	Options (ordinaires/sans droit de vote)	Valeur au marché totale des actions et des DDVA (sans les options) ²⁾	Atteint la cible de 300 000 \$ (sans les options)?
2009	1 000	5 269	48 371	-/2 700	1 790 820 \$	Oui (6,0x)
2008	1 000	5 269	39 948	-/2 700	1 615 243 \$	Oui (5,4x)

Ronald P. Triffo						
Edmonton (Alberta)		Ron Triffo est président du conseil et un administrateur de Stantec Inc., société de services professionnels d'ingénierie et d'architecture internationale, auprès de laquelle il a occupé divers postes de haute direction pendant plus de 25 ans. Il est titulaire d'un baccalauréat ès sciences (génie civil) de l'Université du Manitoba et d'une maîtrise ès sciences (génie) de la University of Illinois.				
Âge : 70		Participation aux réunions		Postes actuels au sein de conseils d'administration		
Administrateur depuis ¹⁾ : 1995		Conseil d'administration : 7 sur 7		Stantec Inc. (président du conseil)		
Indépendant		Comité de vérification : 5 sur 5		Alberta Innovates – Technology Solutions (président du conseil)		
Comités de TELUS : Vérification				Faculté de médecine et de dentisterie de la University of Alberta (conseil consultatif)		
Rémunération totale en 2009 : 177 797 \$				Junior Achievement of Northern Alberta (conseil des gouverneurs)		
				Alberta's Promise		
				Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2004 à 2009)		
				Alberta Ingenuity Fund (président du conseil)		
				ATB Financial (président du conseil)		
				Alberta Economic Development Authority (président du conseil)		
Titres détenus et valeur au marché totale aux 31 décembre 2008 et 2009 :						
Année	Actions ordinaires	Actions sans droit de vote	DDVA (ordinaires/sans droit de vote)	Options (ordinaires/sans droit de vote)	Valeur au marché totale des actions et des DDVA (sans les options) ²⁾	Atteint la cible de 300 000 \$ (sans les options)?
2009	1 567	522	7 554/40 226	2 100/2 700	1 645 614 \$	Oui (5,5x)
2008	1 567	522	7 148/34 736	4 100/2 700	1 554 411 \$	Oui (5,2x)

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

2) En fonction du cours de clôture des actions ordinaires (34,11 \$) et des actions sans droit de vote (32,75 \$) de TELUS le 31 décembre 2009.

Don Woodley

<p>Mono Township (Ontario)</p> <hr/> <p>Âge : 64</p> <hr/> <p>Administrateur depuis¹⁾ : 1998</p> <hr/> <p>Indépendant</p> <hr/> <p>Comités de TELUS :</p> <p>Gouvernance</p> <p>Retraite (président)</p> <hr/> <p>Rémunération totale en 2009 :</p> <p>183 662 \$</p> <hr/>	<p>Don Woodley est administrateur de sociétés. Avant de prendre sa retraite en 1999, il a occupé divers postes de haute direction chez Compaq Canada Inc. et Oracle Canada et a été président du conseil de l'Association canadienne de la technologie de l'information (ACTI). En 2006, il a été, pendant 10 mois, chef de la direction et président par intérim de Genum Corporation. En 2007, il a occupé le poste de président du conseil par intérim de la Société canadienne des postes pendant six mois. 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.</p> <p>Participation aux réunions</p> <p>Conseil d'administration : 7 sur 7 Comité de gouvernance : 5 sur 5 Comité de retraite : 4 sur 4</p> <p>Postes actuels au sein de conseils d'administration</p> <p>Société canadienne des postes Steam Whistle Brewing Inc.</p> <p>Postes antérieurs au sein de conseils d'administration (2004 à 2009)</p> <p>Genum Corporation DataMirror Corporation OnX Enterprise Solutions Inc. Festival de Stratford du Canada (ancien président du conseil, à but non lucratif) The Canadian Arts Summit (ancien président du conseil, à but non lucratif) SickKids Hospital Foundation (à but non lucratif) Ivey School of Business Advisory Board</p>
--	--

Titres détenus et valeur au marché totale aux 31 décembre 2008 et 2009 :

Année	Actions ordinaires	Actions sans droit de vote	DDVA (sans droit de vote)	Options (ordinaires/sans droit de vote)	Valeur au marché totale des actions et des DDVA (sans les options) ²⁾	Atteint la cible de 300 000 \$ (sans les options)?
2009	6 178	1 364	24 777	1 050/2 700	1 066 849 \$	Oui (3,6x)
2008	5 678	864	20 155	3 050/2 700	944 614 \$	Oui (3,1x)

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

2) En fonction du cours de clôture des actions ordinaires (34,11 \$) et des actions sans droit de vote (32,75 \$) de TELUS le 31 décembre 2009.

Administrateurs membres d'autres conseils

Le tableau suivant énumère les administrateurs de TELUS qui siégeaient en même temps à un autre conseil d'entreprise au 10 mars 2010.

Société	Administrateur de TELUS	Comités
Suncor Énergie Inc.	Brian Canfield	Comité de vérification (président) Comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité
	Brian MacNeill	Comité de vérification Comité de gouvernance (président)
George Weston Limitée	Charles Baillie	Comité de vérification (président) Comité de gouvernance, des ressources humaines, de mises en candidature et de rémunération
	John Lacey	Aucun

De plus, John Lacey et un membre de l'équipe de la haute direction de TELUS, soit Karen Radford, siègent tous deux au conseil d'administration de Les Compagnies Loblaw Limitée.

Réunions du conseil et des comités tenues en 2009

Conseil et comités	Réunions régulières ¹⁾	Séances à huis clos	Nombre total de réunions
Conseil	7	6/7 (86 %)	7
Comité de vérification	5	5/5 (100 %)	5
Comité de gouvernance	4	4/4 (100 %)	5
Comité des ressources humaines et de la rémunération	4	4/4 (100 %)	5
Comité de retraite	4	4/4 (100 %)	4

1) La politique de la société consiste à tenir des séances à huis clos lors de chacune des réunions régulières du conseil et des comités. À l'occasion, le conseil ou un comité peut décider de tenir des réunions additionnelles afin de se pencher sur des questions précises qui se présentent avant la prochaine réunion régulière. En règle générale, des séances à huis clos ne sont pas tenues à l'occasion de ces réunions additionnelles.

Rémunération des administrateurs

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

- il convient de cibler une rémunération en espèces pour un administrateur qui se situe au 50^e centile du groupe de référence retenu et une rémunération globale qui se situe au 75^e centile du groupe de référence retenu;
- une participation en actions constitue un élément important de la rémunération et permet de mettre l'accent sur la valeur actionnariale;
- la rémunération en actions doit correspondre à une valeur précise, plutôt qu'à un certain nombre de droits différés à la valeur d'actions (DDVA), afin d'assurer une correspondance avec la valeur au marché au moment de l'attribution;
- le niveau de la rémunération doit être suffisant pour attirer et retenir des administrateurs qualifiés qui ont de l'expérience et les compétences requises pour diriger la société;
- la rémunération doit être revue et établie chaque année pour s'assurer qu'elle demeure adéquate et suit le marché.

Lorsqu'il effectue son analyse comparative annuelle de la rémunération, le comité compare la composition et le niveau de la rémunération des administrateurs à ceux d'un groupe de référence composé d'administrateurs de sociétés ouvertes canadiennes de secteurs d'activité analogues et d'autres sociétés ouvertes de différents secteurs d'activité de complexité et de taille comparables. Lorsqu'il choisit le groupe de référence, le comité tient également compte de la composition du groupe de référence retenu pour son analyse comparative de la rémunération des membres de la direction.

Le comité retient les services d'un conseiller indépendant (Hewitt Associates en 2009) qui l'aide à choisir le groupe de référence approprié et à recueillir les données du marché. Après avoir passé en revue les données du marché et appliqué les principes de rémunération adoptés par la société, le comité fait des recommandations au conseil à l'égard de la rémunération pour l'exercice à venir. Le groupe de référence pour 2009 relativement à la rémunération des administrateurs comportait des différences par rapport au groupe de référence relativement à la rémunération des membres de la haute direction à l'égard desquelles le comité a conclu qu'elles étaient justifiées, étant donné les différences entre les rôles et fonctions assumées par les membres du conseil et les membres de la haute direction.

Suivant ces principes, chaque administrateur de la société (mis à part le président du conseil et le président et chef de la direction) reçoit une provision annuelle à titre de membre du conseil et de chaque comité dont il est membre, et un jeton de présence pour chaque réunion du conseil et de comité à laquelle il assiste. Brian Canfield, à titre de président du conseil, reçoit une provision annuelle fixe et n'a pas droit à une provision à titre de membre d'un comité ni aux jetons de présence. Darren Entwistle, le seul administrateur qui est également un employé, n'a droit à aucune forme de rémunération ni davantage pour son rôle d'administrateur de TELUS. Les administrateurs peuvent choisir de recevoir leur provision annuelle et leurs jetons de présence sous la forme d'espèces, de DDVA et d'actions de TELUS, sous réserve de l'exigence voulant que 50 pour cent de la provision annuelle à titre de membre du conseil soit versée en DDVA ou utilisée pour l'achat d'actions de TELUS jusqu'à ce que l'administrateur atteigne le seuil de participation en actions cible; se reporter à la page 16. Chaque administrateur (sauf le chef de la direction) a aussi droit au remboursement de certains services et produits de télécommunications, sous réserve d'une limite précise, et à des jetons de présence additionnels en cas de déplacement aller-retour de plus de six heures pour assister à une réunion du conseil.

La provision et les jetons de présence pour 2009 figurent au tableau suivant. En février 2009, le comité a recommandé, et le conseil a approuvé, une réduction de 10 pour cent de la valeur de l'attribution en actions à chaque administrateur pour 2009 en raison du rendement de l'entreprise et de la rémunération réduite des membres de la direction. L'attribution d'actions de 2009 au président du conseil a été de 135 000 \$ en DDVA et de 99 000 \$ en DDVA pour chacun des autres administrateurs (sauf le chef de la direction). En février 2010, le comité a conclu que la réduction de 10 pour cent de la valeur de l'attribution annuelle en actions devrait être maintenue en 2010.

Provision annuelle et jetons de présence pour 2009

Membres du conseil	Provision annuelle et jetons de présence pour 2009 (en dollars)
Provision annuelle des administrateurs	40 000
Jetons de présence	1 500
Attribution annuelle en actions	99 000 en DDVA ¹⁾
Membres du comité de vérification	
Provision du président	15 000
Provision des membres	6 000
Jetons de présence	3 000
Membres d'un autre comité	
Provision du président	6 000
Provision des membres	3 000
Jetons de présence	1 500
Président du conseil	
Provision annuelle	225 000
Jetons de présence	–
Attribution annuelle en actions	135 000 en DDVA ¹⁾

1) Après avoir pris en considération la réduction de 10 pour cent de l'attribution annuelle en actions.

Le tableau suivant présente la rémunération réellement reçue par les administrateurs¹⁾ pour l'exercice terminé le 31 décembre 2009, y compris la rémunération reçue sous forme de jetons de présence, de provision annuelle et de frais de déplacement.

Administrateurs ¹⁾	Provision gagnée (\$)		Attributions en actions (DDVA) (\$)	Valeur des prestations de retraite (\$)	Toute autre forme de rémunération ⁴⁾ (\$)	Total ⁶⁾ (\$)
	Provision annuelle	Jetons de présence				
Dick Auchinleck	49 000	25 500	99 000	–	7 025	180 525
Charlie Baillie	49 000	22 500	99 000	–	9 410	179 910
Micheline Bouchard	46 000	25 500	99 000	–	9 611	180 111
John Butler	46 000	27 000	99 000	–	6 709	178 709
Brian Canfield	225 000 ²⁾	–	135 000	495 925 ³⁾	6 569	862 494
Pierre Ducros	46 000	28 500	99 000	–	9 165	182 665
Rusty Goepel	46 000	28 500	99 000	–	6 288	179 788
John Lacey	46 000	22 500	99 000	–	7 909	175 409
Bill MacKinnon ⁵⁾	18 167	10 500	41 250	–	2 065	71 982
Brian MacNeill	55 000	27 000	99 000	–	5 624	186 624
Ron Triffo	46 000	27 000	99 000	–	5 797	177 797
Don Woodley	49 000	25 500	99 000	–	6 162	183 662

1) L'information concernant le chef de la direction, Darren Entwistle, se trouve à la page 50.

2) Brian Canfield, à titre de président du conseil, ne reçoit qu'une provision annuelle.

3) Brian Canfield reçoit des prestations de retraite pour ses années de service à titre d'employé à la retraite de sociétés que TELUS remplace.

4) Comprend les frais de déplacement, les dons de bienfaisance jusqu'à concurrence de 500 \$ par année faits au nom de l'administrateur, des services de télécommunications, comme le téléphone et Internet, et certains produits de télécommunications, comme les cellulaires et les BlackBerrys.

5) Bill MacKinnon a été nommé à titre de membre du conseil le 4 août 2009. En conséquence, la rémunération qui lui a été versée, y compris l'attribution d'actions, a été établie au prorata.

6) Certaines colonnes ont été supprimées étant donné que les administrateurs ne reçoivent plus d'options et qu'il n'existe aucun régime incitatif sous forme autre qu'en actions à l'intention des administrateurs.

Attributions à base d'options et à base d'actions aux administrateurs

Le tableau suivant résume les attributions à base d'options et à base d'actions à la fin de l'exercice terminé le 31 décembre 2009 pour chaque administrateur, autre que M. Entwistle. TELUS a cessé d'attribuer des options à ses administrateurs en 2003.

Nom ¹⁾	Attributions à base d'options				Attributions à base d'actions ³⁾	
	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées ²⁾	Prix d'exercice de l'option (\$)	Date d'expiration de l'option	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Nombre d'actions ou d'unités non acquises ⁴⁾	Valeur au marché ou nette des attributions à base d'actions non acquises (\$) ⁵⁾
Dick Auchinleck	–	–	–	–	33 927	1 111 109
Charlie Baillie	–	–	–	–	31 891	1 044 430
Micheline Bouchard	–	–	–	–	20 492	671 113
John Butler	1 050	38,29	16/02/2010 ⁵⁾	–	24 777	811 447
	1 100	34,88	01/03/2011	–		
	1 600	24,00	05/12/2011	14 000		
Total	3 750			14 000		
Brian Canfield	2 200	34,88	01/03/2011	–	44 906	1 477 844
	3 200	24,00	05/12/2011	28 000		
Total	5 400			28 000		
Pierre Ducros	–	–	–	–	20 373	667 216
Rusty Goepel	–	–	–	–	20 406	668 297
John Lacey	1 100	34,88	01/03/2011	–	27 935	914 871
	1 600	24,00	05/12/2011	14 000		
Total	2 700			14 000		
Bill MacKinnon	–	–	–	–	1 810	59 278
Brian MacNeill	1 100	32,14	01/05/2011	671	48 371	1 584 150
	1 600	24,00	05/12/2011	14 000		
Total	2 700			14 671		
Ron Triffo	2 100	38,29	16/02/2010 ⁵⁾	–	47 780	1 575 068
	1 100	34,88	01/03/2011	–		
	1 600	24,00	05/12/2011	14 000		
Total	4 800			14 000		
Don Woodley	1 050	38,29	16/02/2010 ⁵⁾	–	24 777	811 447
	1 100	34,88	01/03/2011	–		
	1 600	24,00	05/12/2011	14 000		
Total	3 750			14 000		

1) L'information concernant le chef de la direction, Darren Entwistle, se trouve à la page 52.
 2) Options d'achat d'actions ordinaires et d'achat d'actions sans droit de vote. Se reporter également au tableau de la page 52.
 3) DDVA visant des actions ordinaires et/ou des actions sans droit de vote.
 4) Les DDVA sont versés (acquis) et expirent lorsqu'un administrateur cesse d'être administrateur, pour quelque raison que ce soit.
 5) À la date de la présente circulaire d'information, ces options ont expiré ou n'ont pas été exercées.

Participation en actions cible et participation en actions des administrateurs

Participation en actions cible

Dans les cinq années suivant leur nomination, le président du conseil doit détenir au moins 500 000 \$ en actions de TELUS (mis à part les options, mais compte tenu des DDVA) et les autres administrateurs (qui ne sont pas également des employés) doivent détenir au moins 300 000 \$ en actions (mis à part les options, mais compte tenu des DDVA). En outre, la société exige que

50 pour cent de la provision annuelle des administrateurs soit utilisée pour l'achat d'actions de TELUS ou versée sous forme de DDVA jusqu'à ce que le seuil de participation en actions cible soit atteint.

Tous les administrateurs proposés qui ne sont pas membres de la direction de la société, à l'exception de Bill MacKinnon, ont dépassé le seuil de participation cible. Bill MacKinnon a été élu à titre de membre du conseil en août 2009 et a jusqu'en août 2014 pour atteindre le seuil de participation cible. Se reporter aux renseignements d'ordre biographique aux pages 7 à 13.

Participation en actions réelle à la fin de l'exercice

La participation réelle en actions, en DDVA et en options détenus par chaque administrateur qui n'est pas un membre de la direction de la société ou sous l'emprise de chacun d'entre eux aux 31 décembre 2008 et 2009 ainsi que leur valeur au marché totale figurent dans les biographies des administrateurs, des pages 7 à 13. Les renseignements relatifs à l'unique administrateur de TELUS qui est également un employé, Darren Entwistle, se trouvent à la page 49.

Évaluation des administrateurs

Le comité de gouvernance, avec l'aide du président du conseil, procède chaque année à l'évaluation du conseil et de ses membres conformément aux exigences du manuel de directives du conseil de TELUS. Le processus d'évaluation aide le conseil à prendre la mesure de son rendement global et à mesurer l'apport du conseil dans son ensemble, de chaque comité et de chaque administrateur. Il est également utilisé pour détecter les lacunes au chapitre des compétences et les besoins en matière de formation du conseil et d'administrateurs en particulier pour l'exercice à venir. Chaque année, le comité de gouvernance passe en revue l'ensemble du processus d'évaluation, ce qui a donné lieu à la mise en place, en 2009, à une évaluation plus précise de l'efficacité des comités.

Le processus d'évaluation des administrateurs comprend une évaluation de l'efficacité du conseil, un sondage sur l'efficacité des comités, une évaluation par les pairs, une autoévaluation des compétences et une évaluation par la direction.

- Au cours de l'évaluation de l'efficacité du conseil, les administrateurs évaluent l'efficacité du conseil, ses processus et sa relation avec la direction, et formulent des suggestions en vue de leur amélioration.
- Au cours de l'évaluation de l'efficacité de chaque comité, les administrateurs évaluent l'efficacité des comités auxquels ils siègent et évaluent les autres membres de ces comités et les présidents de ces comités.
- Au cours de l'évaluation par les pairs, les administrateurs s'évaluent eux-mêmes et évaluent l'efficacité de chacun des autres administrateurs à titre de membre du conseil. Les administrateurs évaluent également l'efficacité du président du conseil et du président de chaque comité en ce qui concerne la façon dont ils s'acquittent de leurs fonctions envers le conseil et dont ils font rapport à celui-ci.
- L'autoévaluation des compétences est conçue pour aider à déterminer les forces et les carences sur le plan des compétences du conseil dans son ensemble et pour permettre d'établir les besoins en matière de compétences en vue du recrutement de candidats futurs au poste d'administrateur et de planification de la relève. Cette autoévaluation aide également

le comité de gouvernance à déterminer les sujets sur lesquels devrait porter la formation continue des administrateurs et à évaluer les compétences financières de chaque administrateur.

- Les membres de la haute direction qui interagissent fréquemment avec les administrateurs évaluent le rendement du conseil dans son ensemble, l'efficacité de celui-ci et de ses comités et la mesure dans laquelle le conseil et la direction travaillent de concert.

Les évaluations sont recueillies et remises au président du conseil. 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. Ces rencontres sont l'occasion d'une discussion franche et constructive qui peut porter sur toute question et elles ont pour but de rehausser le rendement du conseil ainsi que la contribution personnelle de chacun. Le président du conseil présente au conseil et au comité de gouvernance, ainsi qu'au président de chacun des comités en ce qui concerne les évaluations portant sur les comités, les résultats rassemblés et les conclusions qu'il a tirées des évaluations et des rencontres et les mesures proposées pour régler toute question soulevée dans ce rapport, s'il y a lieu. Le rapport du président du conseil et les mesures proposées font l'objet d'une discussion entre le chef de la direction, le comité de gouvernance et le conseil, sont modifiés dans la mesure jugée appropriée et adoptés en vue de leur mise en œuvre. De même, le président du comité de gouvernance examine les évaluations du président du conseil, en discute avec lui et présente les résultats recueillis, ses conclusions et toutes mesures proposées au comité de gouvernance et au conseil en vue de leur adoption. Le comité de gouvernance et le conseil ont passé en revue les évaluations de 2009 et en ont discuté au cours de leurs réunions de février 2010 et étaient satisfaits des conclusions favorables qui se dégageaient des évaluations et de l'efficacité générale du conseil et de ses comités.

Interdictions d'opérations, faillites, pénalités ou sanctions

Sauf tel qu'il est indiqué, à la connaissance de TELUS, aucun de ses administrateurs actuels n'a été, au cours de la période de 10 ans terminée le 10 mars 2010, administrateur ou haut dirigeant d'un émetteur qui, pendant qu'il exerçait de telles fonctions ou dans l'année suivant la fin de ses fonctions à ce titre, a fait faillite, a présenté une proposition suivant 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 mars 2006, John 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. En octobre 2007, United States Steel Corporation a acheté Stelco et M. Lacey a remis sa démission à titre d'administrateur de Stelco.
- Charlie Baillie était un administrateur de Dana Corporation (Dana), qui a déposé une demande aux termes du chapitre 11 de la loi des États-Unis intitulée *Bankruptcy Code* en mars 2006. La société s'est dégagée de cette protection le 1^{er} février 2008 et M. Baillie a remis sa démission à titre de membre du conseil d'administration de Dana.

Sauf tel qu'il est indiqué, à la connaissance de TELUS, aucun de ses administrateurs actuels n'a été, au cours de la période de 10 ans terminée le 10 mars 2010, administrateur, chef de la direction ou chef des finances d'un émetteur qui a fait l'objet d'une ordonnance rendue pendant qu'il exerçait de telles fonctions ou rendue après que l'administrateur eut cessé d'exercer de telles fonctions, et qui résultait d'un événement survenu pendant l'exercice de ces fonctions.

- 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 par la Securities and Exchange Commission des États-Unis (la SEC) de la répartition des produits de Cognos entre le soutien offert aux consommateurs dont les contrats sont expirés et les redevances. 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. M. Ducros a remis sa démission à titre de membre du conseil de Cognos en février 2008 dans le cadre de l'acquisition de Cognos par IBM.

Assurance et indemnisation des administrateurs et des dirigeants

Dans la mesure permise par la loi, TELUS a conclu des conventions d'indemnisation de 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 dirigeants de 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 actuellement une limite de garantie totale annuelle de 160 millions de dollars américains et une franchise de 2,5 millions de dollars américains. Si la société ne peut indemniser les personnes assurées, la franchise est réduite à zéro. La prime payable pour l'assurance souscrite pour les administrateurs et dirigeants s'est élevée à environ 1,2 million de dollars américains en 2009.

3

Nomination des vérificateurs

Deloitte & Touche s.r.l. sont les vérificateurs externes de la société depuis 2002. Leur mandat a été renouvelé pour la dernière fois le 7 mai 2009, au cours de l'assemblée générale 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. en tant que vérificateurs et à autoriser les administrateurs à fixer leur rémunération pour l'exercice à venir. Le renouvellement de

ce mandat n'entre en vigueur que s'il est approuvé à la majorité des voix exprimées par les porteurs d'actions ordinaires présents ou représentés par procuration qui votent à l'assemblée.

Les fondés de pouvoir de la direction ont l'intention de voter pour la nomination de Deloitte & Touche s.r.l. en tant que 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 pour 2008 et 2009

Le tableau qui suit présente des renseignements sur les services fournis à la société par ses vérificateurs externes, Deloitte & Touche s.r.l., pour 2008 et 2009.

Type de services fournis	2008		2009	
	(\$)	%	(\$)	%
Vérification	3 783 672	94,27	3 744 786	95,84
Services liés à la vérification	184 500	4,60	162 500	4,16
Services fiscaux	45 410	1,13	–	–
Tous les autres honoraires	–	–	–	–
Total	4 013 582	100,00	3 907 286	100,00

4

Accroissement du nombre d'actions réservées aux fins de leur émission dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions à l'intention de la direction de TELUS

Le conseil croit que l'attribution d'options aux employés constitue un volet important du programme de rémunération de la société, en tant qu'incitatif à long terme, en vue de fidéliser les employés clés et les employés prometteurs en poste et d'attirer les talents exceptionnels sur un marché du travail concurrentiel. Les options permettent d'harmoniser les intérêts des employés avec ceux des actionnaires et d'accroître l'intérêt financier des employés dans la société. La plupart des options attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions à l'intention de la direction de TELUS (le régime à l'intention de la direction) depuis 2003 sont acquises et peuvent être levées (acquisition en bloc) trois ans après la date d'attribution.

Cette mise en réserve supplémentaire vise à doter la société du nombre suffisant d'actions sans droit de vote réservées en vue de leur émission dans le cadre du régime à l'intention de la direction pour lui permettre de continuer, selon sa pratique courante, d'attribuer des options aux membres de la haute direction et aux employés clés de la direction en tant qu'incitatif à long terme et élément de fidélisation qui permet de mieux faire concorder l'intérêt de ce personnel clé avec celui des actionnaires.

En date du 10 mars 2010, le nombre total d'actions de participation faisant actuellement l'objet d'options en cours et d'options futures, dont les options du régime à l'intention de la direction, était de 105 010 actions ordinaires et de 15 102 299 actions sans droit de vote, représentant 4,8 pour cent du total des actions ordinaires et des actions sans droit de vote émises et en circulation de TELUS. Si les actionnaires approuvent la mise en réserve supplémentaire proposée de 15 000 000 d'actions sans droit de vote, le nombre total d'actions de participation réservées pour des options en cours et des options futures représenterait 9,5 pour cent du total des actions

ordinaires et des actions sans droit de vote émises et en circulation de TELUS au 10 mars 2010.

La Bourse de Toronto exige également que soit déclaré le nombre total cumulatif d'actions de participation qui ont été mises en réserve depuis la création du régime à l'intention de la direction, exprimé en pourcentage des actions actuellement émises et en circulation. Le total cumulatif est de 2 740 594 actions ordinaires et de 24 000 000 d'actions sans droit de vote, représentant 8,4 pour cent du total des actions ordinaires et des actions sans droit de vote émises et en circulation de TELUS au 10 mars 2010. Si les actionnaires approuvent la mise en réserve supplémentaire proposée de 15 000 000 d'actions sans droit de vote, le total cumulatif serait de 2 740 594 actions ordinaires et de 39 000 000 d'actions sans droit de vote, représentant 13,1 pour cent des actions ordinaires et des actions sans droit de vote émises et en circulation de TELUS au 10 mars 2010. Ces pourcentages ne tiennent pas compte du fait que, depuis décembre 2004, TELUS a réduit son capital-actions émis d'environ 20 200 000 actions ordinaires et d'environ 39 500 000 actions sans droit de vote suivant ses programmes de rachat d'actions. Depuis la création du régime à l'intention de la direction, la dilution attribuable aux actions mises en réserve pour les options en circulation et les options futures n'a jamais dépassé 10 pour cent.

Cette mise en réserve supplémentaire a reçu l'aval conditionnel de la Bourse de Toronto et doit être approuvée à la majorité des voix exprimées par les porteurs d'actions ordinaires à l'assemblée. Par conséquent, il sera demandé aux porteurs d'actions ordinaires d'examiner et, s'ils le jugent à propos, d'approuver la résolution suivante approuvant la modification du régime à l'intention de la direction. L'approbation de la résolution par les porteurs d'actions sans droit de vote n'est pas requise.

« **IL EST RÉSOLU, en tant que résolution ordinaire :**

1. que le régime d'options d'achat d'actions à l'intention de la direction de TELUS soit modifié de façon à accroître le nombre maximal des actions sans droit de vote réservées aux fins de leur émission à l'exercice d'options attribuées dans le cadre du régime de 15 000 000 d'actions sans droit de vote; et
2. que les administrateurs ou les dirigeants de la société soient autorisés à prendre les mesures et à signer les documents nécessaires ou souhaitables pour donner effet à ce qui précède. »

La direction et le conseil recommandent aux porteurs d'actions ordinaires de voter **EN FAVEUR** de l'accroissement du nombre d'actions sans droit de vote pouvant être émises dans le cadre du régime à l'intention de la direction. Les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter **EN FAVEUR** de cette motion à moins que le porteur d'actions ordinaires ne leur ait indiqué de voter autrement.

5

Modifications à la disposition qui traite de la modification et à la disposition concernant les initiés du régime à l'intention de la direction

La société sollicite l'approbation des actionnaires en vue de modifier le régime à l'intention de la direction en apportant deux précisions aux dispositions concernant les modifications. En premier lieu, la société souhaite préciser que le conseil peut apporter au régime à l'intention de la direction des modifications superficielles, telles les modifications d'ordre administratif, des précisions au régime à l'intention de la direction et autres modifications secondaires, sans l'approbation des actionnaires. Cette mesure permettrait une gestion plus efficace du régime à l'intention de la direction. La société estime que le libellé actuel du régime à l'intention de la direction accorde déjà un tel pouvoir, mais propose de le rendre plus explicite. Ensuite, la société souhaite préciser que toute modification aux dispositions concernant les modifications au régime à l'intention de la direction doit être approuvée par les actionnaires. Même si les règles de la Bourse de Toronto l'exigent déjà, la société propose de rendre cette exigence plus explicite dans le libellé du régime à l'intention de la direction.

La société sollicite également l'approbation des actionnaires en vue de modifier le régime à l'intention de la direction en supprimant la disposition visant à restreindre l'attribution d'une majorité d'options aux initiés, au sens donné au terme *insider* dans la loi intitulée *Securities Act (C.-B.)*. Cette restriction n'étant pas requise par les règles de la Bourse de Toronto et compte tenu du sens actuel très large donné au terme *insider* (initié), la restriction pourrait englober un groupe très étendu d'employés d'un niveau hiérarchique inférieur à celui de la haute direction. Le régime à l'intention de la direction restreint également le nombre total d'options pouvant être émises aux initiés en tant que groupe ou à tout participant au régime à l'intention de la direction et à l'ensemble des autres régimes de rémunération à base d'actions,

selon la définition donnée par les règles de la Bourse de Toronto (consulter la page 64), et le conseil estime que ces restrictions protègent adéquatement l'intérêt des actionnaires.

Ces modifications ont reçu l'aval conditionnel de la Bourse de Toronto et doivent être approuvées à la majorité des voix exprimées par les porteurs d'actions ordinaires à l'assemblée. Par conséquent, il sera demandé aux porteurs d'actions ordinaires d'examiner et, s'ils le jugent à propos, d'approuver la résolution suivante approuvant la modification du régime à l'intention de la direction. L'approbation de la résolution par les porteurs d'actions sans droit de vote n'est pas requise.

« **IL EST RÉSOLU, en tant que résolution ordinaire :**

1. que le régime d'options d'achat d'actions à l'intention de la direction de TELUS soit modifié de façon à permettre au conseil d'apporter toute modification superficielle à ce régime, à prévoir que l'approbation des actionnaires est requise pour toute modification à la disposition qui traite de la modification et à supprimer la disposition qui impose des restrictions à l'attribution d'une majorité d'options à des initiés; et
2. que les administrateurs ou les dirigeants de la société soient autorisés à prendre les mesures et à signer les documents nécessaires ou souhaitables pour donner effet à ce qui précède. »

La direction et le conseil recommandent aux porteurs d'actions ordinaires de voter **EN FAVEUR** de ces modifications. Les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter **EN FAVEUR** de cette motion à moins que le porteur d'actions ordinaires ne leur ait indiqué de voter autrement.

À l'assemblée, il sera demandé aux porteurs d'actions ordinaires et d'actions sans droit de vote de ratifier et de confirmer le régime de droits des actionnaires de la société.

Historique

La société a établi un régime de droits des actionnaires en mars 2000, qui a été ratifié et approuvé en mai 2000 par les porteurs d'actions ordinaires et d'actions sans droit de vote. Ces porteurs ont ratifié à nouveau une version modifiée et mise à jour du régime en avril 2003, en mai 2005 et en mai 2008 (dans ses versions modifiées, le régime de droits initial). Avant l'expiration du régime de droits initial le 20 mars 2010, le conseil a approuvé et la société a conclu une convention à l'égard d'un nouveau régime de droits des actionnaires le 12 mars 2010 (le nouveau régime de droits), dont les modalités sont essentiellement les mêmes que celles du régime de droits initial. Le nouveau régime de droits de la société a reçu l'aval de la Bourse de Toronto, sous réserve de sa ratification par les actionnaires à l'assemblée.

But du nouveau régime de droits

Le but du nouveau régime de droits, qui est essentiellement le même que celui du régime de droits initial et qui est dressé sous forme de convention entre la société et l'agent chargé des droits, Société de fiducie Computershare du Canada (Computershare), consiste à donner aux actionnaires le loisir d'évaluer une éventuelle offre publique d'achat présentée à l'égard de la société et de permettre au conseil d'étudier et de mettre au point des solutions de rechange au mieux des intérêts de la société.

De nombreuses sociétés ouvertes au Canada sont toujours dotées de régimes de droits des actionnaires. Si la législation sur les valeurs mobilières en vigueur au Canada exige qu'une offre publique d'achat demeure valable pendant au moins 35 jours, le conseil estime que ce délai ne permet pas d'évaluer convenablement une telle offre, si elle devait être présentée, et d'étudier et de mettre au point des solutions de rechange au mieux des intérêts de la société, si le conseil juge indiqué d'étudier de telles solutions de rechange.

Le nouveau régime de droits n'est pas censé empêcher les offres publiques d'achat ou dissuader d'autres offres visant les actions. Il est destiné à encourager les initiateurs éventuels à assurer aux actionnaires un traitement égal et à leur offrir la juste et pleine valeur de leur placement. Aux termes du nouveau régime de droits, le processus de confirmation par les actionnaires doit se produire dans les six mois suivant l'adoption par la société pour que le régime demeure en vigueur. À défaut d'une telle confirmation, le nouveau régime de droits et tous les droits (définis ci-après) en cours s'y rattachant prendront fin.

Examen par le conseil

Le conseil, dans le cadre de son examen portant sur l'adoption du nouveau régime de droits, s'est notamment penché sur :

- i) l'évolution des régimes de droits des actionnaires depuis que le régime de droits initial a été ratifié en dernier par les actionnaires en mai 2008;
- ii) les modalités de régimes de droits récemment adoptés par d'autres sociétés canadiennes;
- iii) des cas récents d'application d'un régime de droits à la suite d'offres publiques d'achat; et
- iv) les observations formulées dans le milieu de l'investissement à l'égard de ces régimes.

Le conseil a conclu que le nouveau régime de droits correspond bien à la dernière génération de régimes de droits canadiens.

Les autorités canadiennes en valeurs mobilières, dans plusieurs décisions rendues sur les régimes de droits, ont conclu qu'un conseil confronté à une offre publique d'achat non sollicitée n'est pas autorisé à maintenir un régime de droits indéfiniment dans le but d'empêcher l'offre de réussir, mais peut le maintenir tant qu'il recherche activement des solutions de rechange, dans la mesure où un délai supplémentaire lui permettrait de mettre en œuvre une solution maximisant la valeur. Le nouveau régime de droits n'empêche pas les actionnaires d'avoir recours au mécanisme de procuration prévu dans la loi intitulée *Business Corporations Act* de la Colombie-Britannique et dans les lois régissant la société pour promouvoir un changement dans la gestion ou l'orientation de la société et n'a aucun effet sur les droits des porteurs d'actions ordinaires de la société de convoquer une assemblée des actionnaires conformément à la législation applicable.

Le nouveau régime de droits n'a pas été adopté en réponse à une offre publique d'achat ni en prévision d'une telle offre.

Le conseil n'a pas l'intention, par son adoption du nouveau régime de droits, de maintenir en poste les administrateurs ou les membres de la direction de la société ou d'éviter que le contrôle de la société soit acquis dans le cadre d'une opération qui est équitable et dans l'intérêt fondamental de la société. Ce régime n'aura aucune incidence sur les droits des actionnaires en vertu des lois en vigueur qui leur permettent de tenter de changer la direction de la société ou d'influer sur les décisions de la direction d'une manière ou d'une autre. L'adoption du nouveau régime de droits n'a aucun effet sur le devoir du conseil d'agir en toute honnêteté et de bonne foi au mieux des intérêts de la société.

Modifications par rapport au régime de droits initial

Les modalités du nouveau régime de droits sont semblables à tous les égards importants à celles du régime de droits initial. Contrairement au régime de droits initial dont la durée était de 10 ans, le nouveau régime de droits prendra fin à la clôture de l'assemblée des actionnaires de 2019 (sous réserve d'une nouvelle confirmation à la troisième et à la sixième années suivant son adoption). Cette modification, qui n'est pas de nature importante, a été apportée afin d'harmoniser le nouveau régime de droits avec les régimes de droits récemment adoptés par d'autres émetteurs canadiens.

Résumé du nouveau régime de droits

Le texte qui suit constitue un résumé des principales modalités du nouveau régime de droits et est donné sous réserve du texte intégral de ce régime. Les actionnaires peuvent obtenir un exemplaire du nouveau régime de droits auprès de la secrétaire générale de TELUS au 21 – 3777 Kingsway, Burnaby (Colombie-Britannique) V5H 3Z7 et sous le profil de la société sur SEDAR à l'adresse sedar.com.

Date de prise d'effet et durée

La date de prise d'effet du nouveau régime de droits est le 12 mars 2010 (la date de prise d'effet) et le nouveau régime prendra fin à la clôture de l'assemblée annuelle des actionnaires de 2019.

Émission des droits

À la date de prise d'effet, un droit de série A (un droit de série A) a été émis et rattaché à chaque action ordinaire en circulation une minute après la date de prise d'effet (l'heure de clôture des registres). Un droit de série A sera également rattaché à chaque action ordinaire émise après l'heure de clôture des registres et avant la libération des droits (définie ci-après) ou l'expiration de la convention (l'heure d'expiration), selon la première de ces éventualités. De plus, à la date de prise d'effet, un droit de série B (un droit de série B) a été émis et rattaché à chaque action sans droit de vote en circulation à l'heure de clôture des registres. Un droit de série B sera également rattaché à chaque action sans droit de vote émise après l'heure de clôture des registres et avant la libération des droits (définie ci-après) ou l'heure d'expiration, selon la première de ces éventualités.

Privilège d'exercer les droits

Les droits de série A et les droits de série B (ensemble, les droits) seront scindés des actions ordinaires et des actions sans droit de vote et pourront être exercés huit jours de bourse (la libération des droits) après qu'une personne aura acquis au moins 20 pour cent des actions avec droit de vote (selon la définition dans le nouveau régime de droits) ou amorcé (ou annoncé son intention d'amorcer) une offre publique d'achat, autre qu'une offre autorisée par le régime de droits (une offre autorisée). L'acquisition par une personne (un acquéreur) d'au moins 20 pour cent des actions avec droit de vote, autrement que par une offre autorisée, constitue un événement de prise de contrôle. Dès que se produit un événement de prise de contrôle, les droits que détient un acquéreur sont frappés de nullité. Huit jours de bourse suivant un événement de prise de contrôle, chaque droit de série A (autre que ceux que détient l'acquéreur) donne à son porteur le droit d'acheter des actions ordinaires d'une valeur de 320 \$ au prix de 160 \$ (c'est-à-dire avec un escompte de 50 pour cent), et chaque droit de série B (autre que ceux que détient l'acquéreur) donne à son porteur le droit d'acheter des actions sans droit de vote d'une valeur de 320 \$ au prix de 160 \$ (c'est-à-dire avec un escompte de 50 pour cent).

L'émission des droits n'a pas d'effet dilutif immédiat. Toutefois, la réalisation d'un événement de prise de contrôle et la libération des droits des actions (selon la définition dans le nouveau régime de droits) peuvent avoir une incidence sur le bénéfice par action déclaré, après ou avant dilution. Les détenteurs de droits qui n'exercent pas leurs droits à la suite d'un événement de prise de contrôle peuvent subir une dilution considérable.

Certificats d'actions et cessibilité

Avant la libération des droits, ceux-ci sont attestés par une mention imprimée sur les certificats des actions ordinaires et des actions sans droit de vote émises à compter de la date de prise d'effet et ne peuvent être cédés sans les actions auxquelles ils sont rattachés. À compter de la libération des droits, ils seront attestés par des certificats de droits et pourront être cédés et négociés seuls, sans les actions.

Conditions d'une offre autorisée

Une offre est autorisée si elle remplit les conditions suivantes :

- l'offre publique d'achat doit être présentée au moyen d'une note d'information;
- l'offre publique d'achat doit être présentée à tous les porteurs d'actions avec droit de vote;
- l'offre publique d'achat doit comporter une condition irrévocable et sans réserve selon laquelle l'initiateur ne peut prendre livraison des actions avec droit de vote déposées en réponse à l'offre que 60 jours après la date de l'offre publique d'achat et que si plus de 50 pour cent des actions avec droit de vote détenues par des actionnaires autres que l'initiateur, les membres de son groupe et les personnes agissant conjointement ou de concert avec lui (les actionnaires indépendants) ont été déposées en réponse à l'offre et que leur dépôt n'a pas été révoqué;
- le dépôt des actions avec droit de vote déposées en réponse à l'offre publique d'achat peut être révoqué tant que l'initiateur n'a pas pris livraison de ces actions et ne les a pas réglées;
- si plus de 50 pour cent des actions avec droit de vote détenues par des actionnaires indépendants sont déposées en réponse à l'offre publique d'achat pendant le délai de 60 jours, l'initiateur doit annoncer publiquement ce fait et assortir son offre publique d'achat d'un délai de validité de 10 jours ouvrables supplémentaires à compter de la date de son annonce.

Le nouveau régime de droits prévoit la présentation d'une offre autorisée concurrentielle (une offre autorisée concurrentielle) pendant la durée de validité d'une offre autorisée. Une offre autorisée concurrentielle doit remplir toutes les conditions d'une offre autorisée, mais peut arriver à échéance à la même date que l'offre autorisée, à la condition de respecter l'exigence prévue en droit de demeurer valable pendant au moins 35 jours.

Renonciation et rachat

Le conseil peut, avant un événement de prise de contrôle, renoncer à l'effet dilutif du régime de droits à l'égard d'un événement de prise de contrôle donné résultant d'une offre publique d'achat présentée au moyen d'une note d'information à tous les porteurs d'actions avec droit de vote, auquel cas sa renonciation est également réputée s'appliquer à tout autre événement de prise de contrôle survenant dans le cadre d'une offre publique d'achat présentée au moyen d'une note d'information à tous les porteurs d'actions avec droit de vote. Le conseil peut également renoncer à l'application du régime de droits à l'égard d'un événement de prise de contrôle donné survenu par inadvertance, à la condition que l'acquéreur responsable d'un tel événement de prise de contrôle réduise sa participation véritable pour qu'elle s'établisse à moins de 20 pour cent des actions avec droit de vote en circulation à l'intérieur d'un délai de 14 jours ou d'un autre délai précisé par le conseil. Le conseil peut, avec le consentement de la majorité des porteurs d'actions ou des détenteurs de droits, en tout temps avant la survenance d'un événement de prise de contrôle, racheter la totalité, et pas moins de la totalité, des droits en cours au prix de 0,0001 \$ le droit.

Exceptions applicables aux conseillers en placements

Les conseillers en placements (représentant des clients), les gestionnaires d'organismes de placement collectif, les sociétés de fiducie (agissant en tant que fiduciaires et administrateurs), les organismes créés par une loi qui gèrent des fonds de placement (pour un régime de prestations aux employés, un régime de retraite, un régime d'assurance ou divers organismes publics), les régimes ou fonds de retraite agréés ou fiduciaires connexes et leurs administrateurs ou fiduciaires et les organismes d'État qui acquièrent plus de 20 pour cent des actions avec droit de vote ne sont pas réputés déclencher un événement de prise de contrôle, à la condition qu'ils ne présentent pas une offre publique d'achat ni ne fassent partie d'un groupe présentant une telle offre.

Modifications

Le conseil peut modifier le nouveau régime de droits avec l'approbation de l'ensemble des porteurs d'actions (ou des détenteurs de droits, s'il y a eu libération des droits) obtenue à la majorité des voix exprimées en personne ou par procuration à une assemblée dûment convoquée à cet égard. Le conseil peut, sans cette approbation, corriger les erreurs d'écriture ou les coquilles et, pourvu qu'il obtienne la ratification, à la prochaine assemblée des actionnaires, des porteurs d'actions avec droit de vote (ou des détenteurs de droits, s'il y a eu libération des droits), il peut modifier le nouveau régime de droits afin qu'il conserve sa validité à la suite de changements apportés à la législation applicable.

Exigences en matière de vote

Afin de prendre effet, la résolution doit être approuvée à la majorité des voix exprimées par les porteurs d'actions ordinaires et d'actions sans droit de vote votant collectivement sur la résolution à l'assemblée. Le libellé de la résolution figure ci-après :

« IL EST RÉSOLU QUE :

1. le nouveau régime de droits, présenté dans la convention relative au régime de droits datée du 12 mars 2010, entre la société et Société de fiducie Computershare du Canada, ainsi que l'émission de la totalité des droits émis aux termes de ce nouveau régime de droits, est par les présentes ratifié, confirmé et approuvé par les porteurs d'actions de la société; et
2. tout administrateur ou dirigeant de la société soit autorisé, pour et au nom de la société (sous son sceau social ou par ailleurs), à signer et à livrer tous les documents et actes et à prendre toute mesure qu'il juge nécessaire ou souhaitable pour mettre en œuvre la présente résolution et les questions autorisées par les présentes, cette détermination étant irréfutablement attestée par la signature et la livraison de tels documents ou actes et par la prise de telles mesures. »

La direction et le conseil recommandent aux porteurs d'actions ordinaires et d'actions sans droit de vote de voter EN FAVEUR de la résolution ordinaire de la société dans son libellé présenté. Les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter EN FAVEUR de cette motion à moins que le porteur d'actions ordinaires ou d'actions sans droit de vote ne leur ait indiqué de voter autrement.

comité de gouvernance : mandat et rapport

Mandat

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 politiques 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, offrir une formation continue aux administrateurs 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 en comptabilité ou en gestion financière connexe des administrateurs, au sens donné à ces termes dans les règles et lignes directrices en matière de gouvernance, et présente des recommandations au conseil à cet égard.

Membres

Nom	Indépendant
Dick Auchinleck (président)	Oui
John Butler	Oui
Pierre Ducros	Oui
Rusty Goepel	Oui
Don Woodley	Oui

Réunions

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

Points saillants

Vote consultatif sur la rémunération

En 2009, le comité a examiné et recommandé au conseil (qui a donné son approbation à cet égard) l'adoption volontaire d'un vote consultatif des actionnaires relativement à la rémunération des membres de la haute direction, le premier vote de ce genre devant être tenu en 2011. Cette recommandation a été faite après une évaluation des développements récents en matière de *say-on-pay*, soit le fait pour les actionnaires de se prononcer à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction, tant au Canada

qu'aux États-Unis. À cette occasion, le comité s'est penché sur les changements législatifs aux États-Unis et l'expérience d'autres pays qui ont adopté le *say-on-pay*, les recommandations formulées par les groupes de défense des actionnaires et l'adoption d'une politique *say-on-pay* au Canada. Étant l'une des premières sociétés importantes du Canada à volontairement offrir à ses actionnaires l'occasion de se prononcer sur la rémunération des membres de sa haute direction, la société maintient son engagement de longue date qui consiste à se doter des meilleures pratiques en matière de gouvernance d'entreprise.

Évaluation des administrateurs

En se fondant sur ses travaux de 2008 et cherchant toujours à se perfectionner, le comité a amélioré le programme d'évaluation du conseil afin de mettre davantage l'accent sur les points suivants :

- continuer à maintenir le rendement du conseil à des niveaux exceptionnels;
- s'assurer que le conseil est composé en tout temps d'administrateurs qui apportent des idées nouvelles et des perspectives novatrices à la société tout en possédant l'expérience et les qualités nécessaires pour promouvoir et superviser la stratégie et la direction de la société.

Le comité reconnaît néanmoins que la modification constante du conseil provoque des perturbations inutiles et devrait être évitée, d'où le travail d'examen et la recherche d'administrateurs dont il est question à la rubrique suivante.

Recherche d'administrateurs et planification de la relève

Le comité a réalisé un examen approfondi des compétences, des qualités et du mandat des administrateurs actuels et de la stratégie et de l'orientation commerciales de la société et a relevé certaines compétences et qualités recherchées qu'il souhaite privilégier aux fins de la planification de la relève. La société a commencé à chercher des administrateurs en 2008 en vue d'ajouter jusqu'à deux candidats au poste d'administrateur et de compléter les compétences et qualités privilégiées présentes chez les membres du conseil. Cette recherche a mené à la nomination de Bill MacKinnon à titre d'administrateur en août 2009. La société poursuit toujours ses recherches pour trouver un autre candidat au poste d'administrateur à l'heure actuelle, mais il est peu probable que cette recherche sera terminée avant l'assemblée générale annuelle et extraordinaire de mai 2010. Aux termes des statuts de la société, le conseil est autorisé à nommer un candidat de plus au poste d'administrateur et à porter ainsi le nombre d'administrateurs à 14 avant l'assemblée générale annuelle de 2011.

Engagement envers la gouvernance

Au cours de 2009, le comité a entrepris les démarches additionnelles suivantes dans le cadre de son engagement à l'égard des meilleures pratiques en matière de gouvernance :

- il a procédé à un examen annuel du manuel de directives du conseil de TELUS, et notamment des mandats qui s'y trouvent, et a recommandé au conseil d'approuver des modifications mineures à celui-ci;
- il a passé en revue et approuvé le plan de travail annuel du comité; et
- il a reçu et examiné avec la direction les mises à jour concernant les modifications de lois, de règles et de règlements et les initiatives en matière de gouvernance des organismes de réglementation des valeurs mobilières et d'autres organismes intéressés ainsi que les nouvelles meilleures pratiques et l'incidence de ces nouveautés sur la société.

Mesures visant les administrateurs

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

- il a procédé à un examen annuel du processus de planification de la relève en ce qui concerne le président du conseil et les présidents des comités;
- il a procédé à un examen annuel du processus d'évaluation du conseil et des administrateurs;
- il a procédé à une recherche de candidats au poste d'administrateur et recommandé la nomination de Bill MacKinnon à titre de nouvel administrateur (se reporter à la page 25);
- il a retenu les services de Hewitt Associates pour qu'elle offre son soutien dans le cadre de l'étude de marché annuelle sur la rémunération des administrateurs;
- il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver la rémunération des administrateurs pour l'exercice 2009, y compris une réduction volontaire de 10 pour cent de l'attribution d'actions annuelle de 2009 pour ce qui est des droits différés à la valeur d'actions (DDVA) à la lumière du rendement de la société et de la réduction de la rémunération des membres de la haute direction (se reporter à la page 15);

- il a approuvé le renouvellement annuel de l'assurance responsabilité souscrite pour les administrateurs et dirigeants;
- il 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 poursuivi le programme de formation continue de tous les administrateurs;
- il a procédé à l'évaluation annuelle des critères d'admissibilité au poste d'administrateur;
- il a procédé à l'évaluation annuelle de l'indépendance et des compétences financières des administrateurs, et a recommandé au conseil d'approuver ses conclusions à cet égard.

Autres mesures

Le comité a également passé en revue et approuvé, au besoin, le budget au titre des dons de bienfaisance en 2009 et le budget au titre des contributions politiques en 2009.

Rapport signé par les membres du comité de gouvernance



Dick Auchinleck (président)



John Butler



Pierre Ducros



Rusty Goepel



Don Woodley

comité de retraite : mandat et rapport

Mandat

Le comité de retraite a pour mandat de superviser l'administration, la présentation de l'information financière et les activités de placement du régime de retraite des employés membres de la direction et des employés professionnels de TELUS Corporation, du régime de retraite 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, 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 »). Le comité 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 à l'occasion recommander au conseil d'approuver des modifications fondamentales à la nature du mécanisme de pension de tout régime de retraite et des modifications à la structure de gouvernance des régimes de retraite.

Membres

Nom	Indépendant
Don Woodley (président)	Oui
Dick Auchinleck	Oui
Charlie Baillie	Oui
Micheline Bouchard	Oui
Rusty Goepel	Oui

Réunions

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

Points saillants

Évaluation des actifs et des passifs

Le comité de retraite a demandé une évaluation des actifs et des passifs au cours de 2009, laquelle a été réalisée par la direction avec l'aide de consultants externes. L'évaluation des actifs et des passifs a été menée de façon à évaluer les risques liés aux politiques de placement des régimes de retraite ainsi que les

passifs des caisses et leur incidence sur les états financiers de TELUS. Dans le cadre de cette évaluation, la politique de base portant sur la répartition de l'actif (actions/titres à revenu fixe) a été examinée à la lumière de l'évolution des marchés financiers. La structure des passifs des régimes de retraite à prestations déterminées de TELUS a également été passée en revue ainsi que le lien entre les risques financiers liés aux régimes de retraite et les risques commerciaux de la société. Il a été recommandé, dans le cadre de cette revue, de prolonger la durée des valeurs à revenu fixe au fil du temps à titre de mesure de réduction des risques additionnelle. L'étude a indiqué que les politiques en matière de placement élaborées par le comité pour orienter la gestion des placements étaient adéquates.

Gestion des régimes de retraite

En 2009, le comité a confié à une société externe qui offre des services relatifs aux régimes de retraite la gestion des systèmes et des processus administratifs entourant les prestations des régimes. Auparavant, TELUS se chargeait de l'administration des prestations en ayant recours aux anciens systèmes d'information. Cette impartition a permis de réaliser des économies, la nécessité d'effectuer de coûteuses mises à niveau de système ayant été éliminée, et a donné à TELUS accès à un système centralisé de gestion de régimes de retraite à la fine pointe de la technologie, plus précis et plus efficace d'un point de vue opérationnel. Les employés et retraités de TELUS profitent également du point d'accès unique en ce qui concerne les questions relatives aux régimes de retraite et de la plus grande accessibilité qui découle d'une plus grande automatisation et des options en libre-service offertes par le fournisseur de services.

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

- le mandat du comité, et il a recommandé que certaines modifications soient apportées au comité de gouvernance, qui doivent être recommandées au conseil;
- le plan de travail annuel du comité;
- le rapport annuel, y compris les états financiers annuels et les rapports de vérification de chaque régime de retraite 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 de l'actuaire de chaque régime de retraite, y compris les hypothèses utilisées et les résultats obtenus;
- les budgets des régimes de retraite, y compris les frais, et les résultats d'autres régimes semblables;

comité de retraite : mandat et rapport suite

- les résultats des placements trimestriels et annuels par rapport aux indices de référence des régimes et aux passifs;
- les assurances souscrites à l'égard des régimes;
- les rapports d'autoévaluation de la direction à l'égard des contrôles internes;
- les rapports sur la conformité des régimes de retraite aux 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 risques associés aux régimes de retraite, le survol des activités et l'évaluation du rendement.

Rapport signé par les membres du comité de retraite



Don Woodley (président)



Dick Auchinleck



Charlie Baillie



Micheline Bouchard



Rusty Goepel

comité de vérification : mandat et rapport

Mandat

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, de la divulgation et du dépôt en temps voulu de l'information requise auprès des autorités de réglementation, de l'indépendance et du rendement des 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 pour l'exercice terminé le 31 décembre 2009.

Membres

Nom	Indépendant
Brian MacNeill (président) Expert financier du comité de vérification	Oui
John Lacey	Oui
Bill MacKinnon	Oui
Ron Triffo	Oui

D'après le conseil, tous les membres du comité 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 en comptabilité ou en gestion financière connexe, au sens de la législation en valeurs mobilières applicable. Le conseil est d'avis que plus d'un administrateur pourrait se qualifier à titre d'expert financier répondant aux besoins d'un comité de vérification, mais n'a désigné qu'une seule personne à ce titre à l'heure actuelle. Des renseignements sur les études et l'expérience des membres du comité sont donnés dans la notice annuelle de TELUS pour l'exercice terminé le 31 décembre 2009.

Réunions

Le comité tient au moins une réunion par trimestre et rend compte de ses activités au conseil. Les activités passées en revue dépendent de son mandat et de son plan de travail annuel. Des séances à huis clos, en présence du chef des finances seulement, du vérificateur interne en chef seulement et des vérificateurs externes seulement, ont lieu à chacune de ses réunions trimestrielles régulières. De plus, le comité de vérification tient une séance en présence des membres de la direction et une séance en l'absence des membres de la direction à chacune de ses réunions trimestrielles régulières.

Points saillants

Le texte qui suit présente les points saillants des mesures prises par le comité en 2009.

Information financière

- Le comité a assisté aux présentations du chef des finances de la société et a posé des questions relativement aux résultats financiers et aux résultats d'exploitation trimestriels et annuels de la société, y compris à l'égard des informations sectorielles, par rapport aux résultats de périodes antérieures et aux attentes des épargnants.
- Il a étudié au cours de l'exercice 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.
- Il a vérifié que le chef de la direction et le chef des finances de la société étaient prêts à attester l'exactitude des états financiers annuels et des documents d'information connexes, comme l'exige la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act* (la Loi SOX), et des états financiers intermédiaires et annuels et documents d'information connexes, comme l'exigent les lois sur les valeurs mobilières canadiennes, et en a discuté avec eux.
- Il a examiné les états financiers consolidés annuels vérifiés et les états financiers consolidés trimestriels non vérifiés 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.

Vérificateurs externes

- Le comité a supervisé le travail des vérificateurs externes.
- Il a examiné et approuvé le plan de vérification annuel.
- 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 recommandé aux actionnaires la nomination des vérificateurs externes.
- 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 et approuvé 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 à la suite des modifications de 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 de financement trimestriels et approuvé les questions importantes liées à la trésorerie, y compris la situation des marchés financiers et le déroulement de la crise mondiale du crédit et leurs incidences sur TELUS, les estimations mises à jour trimestriellement du coût du capital moyen pondéré de la société, les faits récents en ce qui concerne l'évaluation du crédit dans le secteur des télécommunications, les cotes de crédit et les commentaires portant sur la société émis par les agences de notation, les programmes de couverture, les comptes rendus en ce qui concerne le financement des régimes de retraite, les plans de financement comme le renouvellement de facilités de crédit et les modifications apportées à celles-ci, de même que les plans de restructuration de la dette, dont le placement de billets à 4,95 % échéant le 15 mai 2014 pour un produit brut total de 700 millions de dollars, le placement de billets à 5,05 % échéant le 4 décembre 2019 pour un produit brut total de 1 milliard de dollars et le rachat de billets à 8 % en circulation échéant le 1^{er} juin 2011 pour une somme de 583,5 millions de dollars américains.
- Il a fait des recommandations au conseil en vue de la modification du programme de réinvestissement des dividendes de la société de façon à émettre des actions de trésorerie à trois pour cent d'escompte.
- Il a examiné les rapports trimestriels sur les dérivés et les garanties et indemnités.
- Il a pris connaissance de rapports trimestriels en matière de fiscalité notamment en ce qui concerne tout redressement fiscal, l'incidence de toute disposition en matière d'impôt actuelle ou projetée et les nouvelles obligations d'information relatives à la FIN 48.
- Il a passé en revue les restructurations de l'entreprise.
- Il a étudié et examiné avec la direction, à l'occasion de chaque réunion trimestrielle régulière, les résultats des dépenses en immobilisations importantes dont les étapes clés de grands projets d'investissement de capitaux ainsi que leurs variations par rapport au plan de mise en œuvre autorisé (dont plusieurs mises en service importantes de technologies et de réseaux et certaines implantations importantes chez les clients), et a recommandé au conseil d'approuver des dépenses relatives aux projets d'investissement qui excèdent les autorisations obtenues auparavant à l'égard de grands projets d'investissement, conformément au processus d'approbation prévu à la politique de délégation du conseil de la société.

Contrôles internes et contrôle de la divulgation d'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.
- Il a passé en revue l'évaluation par les vérificateurs internes des systèmes de divulgation de l'information et de contrôle interne et des progrès en matière de 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 la charte de vérification interne qui établit l'étendue, les responsabilités et le mandat de la fonction de vérification interne de TELUS et a établi qu'aucune modification n'était nécessaire à l'heure actuelle.
- Il a vérifié l'acceptabilité du processus de dotation (y compris la rémunération, le maintien en poste et les stratégies d'établissement d'un réservoir de main-d'œuvre) et l'indépendance et l'objectivité de la fonction de 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 chef du contentieux sur des questions de conformité aux lois et aux règlements, y compris celles concernant les activités nationales et internationales de la société.
- 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, annuellement, les dépenses de l'équipe de direction et 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, la détermination des membres de la haute direction à limiter l'exposition aux risques, la perception relative à la tolérance au risque et à la propension à prendre des risques par catégorie de risques principaux et la perception qu'a la direction de la résilience et de la préparation de la société face aux risques principaux.
- Il a étudié des rapports sur la poursuite des activités de la société, traitant notamment des arrêts de travail, des pandémies et de plans antisinistres.
- Il a passé en revue des rapports sur les méthodes mises en œuvre par la direction pour protéger les biens et les systèmes d'information de la société.
- Il a surveillé les activités de gestion des risques environnementaux de la société et a examiné les résultats obtenus de même que le rapport sur la responsabilité sociale de la société.
- Il s'est assuré que la société dispose de couvertures d'assurance, dont des couvertures d'assurance des biens, suffisantes, a surveillé les faits en constante évolution du secteur de l'assurance et a passé en revue 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 assisté à des présentations périodiques au sujet des stratégies de limitation du risque de la part de membres de la haute direction qui sont chargés de risques particuliers.

Questions de gouvernance liées au comité de vérification

- Le comité a passé en revue le mandat du comité et a recommandé certaines modifications mineures au comité de gouvernance, de sorte que celles-ci fassent l'objet d'une recommandation auprès du conseil.
- Il a passé en revue et approuvé le plan de travail annuel du comité.
- Il a reçu et étudié avec la direction tout au long de l'année les rapports sur les modifications apportées aux lois, aux règles et aux nouvelles meilleures pratiques en matière de gouvernance et sur les incidences des propositions des autorités de réglementation canadiennes et américaines sur le comité.
- Il a passé en revue le code déontologique 2009 et a recommandé au conseil de l'approuver.
- Il a passé en revue et modifié l'échéancier relatif aux responsabilités du comité de vérification.

- Il a passé en revue des mises à jour mineures à la politique de communication et de confidentialité de l'information de la société.
- Il a surveillé le processus de divulgation et d'examen annuel des conflits d'intérêts de la direction.
- Il a reçu et examiné les plans de soutien annuels et les rapports trimestriels de la direction à l'égard du progrès réalisé par rapport au plan établi pour que la société se conforme, au cours de l'exercice 2009, aux exigences de l'article 404 de la Loi SOX, y compris un examen particulier de l'évolution de la situation en ce qui concerne les mesures mises en place pour corriger les manquements importants (il n'y avait aucune lacune importante connue).
- Il a passé en revue les dépenses du président du conseil et du chef de la direction.
- Il a reçu et examiné des rapports de situation et des mises à jour informatives sur le plan pluriannuel de la direction concernant la transition aux Normes internationales d'information financière.

Rapport signé par les membres du comité de vérification



Brian MacNeill (président)



John Lacey



Bill MacKinnon



Ron Triffo

comité des ressources humaines et de la rémunération : mandat et rapport

Mandat

Le comité responsable des ressources humaines et de la rémunération (le « comité des ressources humaines et de la 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 l'équipe de la haute direction, de fixer les objectifs du chef de la direction liés à sa rémunération et d'évaluer son rendement, d'examiner la rémunération du chef de la direction et de formuler des recommandations à cet égard en fonction de son évaluation, et de déterminer la rémunération des autres membres de la haute direction. Le comité 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 l'équipe de la haute direction.

Membres

Nom	Indépendant
Charlie Baillie (président)	Oui
Micheline Bouchard	Oui
John Butler	Oui
Pierre Ducros	Oui

Réunions

Le comité 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. Une séance à huis clos, en l'absence de membres de la direction, a lieu à chacune de ses réunions trimestrielles régulières. Depuis 2009, le comité tient également des séances à huis clos en présence du vice-président à la direction, Ressources humaines, lors de chacune de ses réunions régulières.

Conseillers du comité des ressources humaines et de la rémunération

Le comité 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 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 offerte 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 sont décrites 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 haute 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 se prépare en prévision des réunions du comité et de certaines réunions avec les membres de la direction et assiste à ces réunions.

Le comité 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 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 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 si elle doit rendre des services importants à la direction de TELUS pour des questions qui ne relèvent pas du conseil. Depuis 2007, Hewitt Associates doit obtenir l'approbation préalable du président du comité (ou de son représentant) relativement à tout travail important qui ne relève pas du conseil. Pour 2009, ces services se sont composés, entre autres, de conseils à l'égard des avantages sociaux et du recrutement des employés et de certaines communications destinées aux employés. Le représentant de Hewitt Associates qui a donné des conseils au comité n'a aucunement pris part aux services offerts à la direction de TELUS par Hewitt Associates qui ne concernaient pas le conseil.

En outre, le comité de gouvernance du conseil a retenu en 2009 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'exercice 2009, la société a versé à Hewitt Associates au total des honoraires d'environ 344 500 \$ relativement aux services offerts au comité des ressources humaines et de la rémunération et au comité de gouvernance. La société a également versé à Hewitt Associates environ 317 000 \$ relativement à des services ne relevant pas du conseil. À titre de comparaison, en 2008, la société a versé à Hewitt Associates environ 225 500 \$ relativement aux services offerts au comité des ressources humaines et de la rémunération et au comité de gouvernance et environ 195 200 \$ pour les services ne relevant pas du conseil.

Points saillants

Les renseignements qui suivent décrivent les points saillants des activités du comité en 2009.

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 examiné la forme et le caractère adéquat de la rémunération globale du chef de la direction.
- Il a évalué le rendement du chef de la direction avec la participation du conseil et en a fait rapport à ce dernier.
- Il a passé en revue la rémunération du chef de la direction en fonction de l'évaluation de son rendement et de l'examen par le comité de la forme et du caractère adéquat de sa rémunération et a recommandé au conseil de l'approuver.
- Il a étudié le plan de relève au poste de chef de la direction et a recommandé au conseil de l'approuver.

Haute direction

- Il a étudié les extrapolations possibles à l'égard des objectifs financiers prévus dans la carte de pointage de la société aux fins d'établir des objectifs qui serviront en matière de rémunération et a validé les mesures relatives à la communication de l'information financière.
- Il a étudié la nomination proposée de personnes aux postes de membres de la haute direction et de dirigeants de la société et a recommandé au conseil de l'approuver.
- Il a passé en revue et approuvé des modifications au rôle et aux modalités d'emploi de certains membres de la haute direction et la promotion d'une personne à titre de membre de la haute direction.
- Il a passé en revue et approuvé les modifications apportées à la pondération des primes de rendement dans le cadre du programme de primes de rendement annuelles à l'intention des membres de la direction chargés des unités d'affaires et des unités d'affaires axées sur le soutien, de façon à créer des liens plus solides entre ces unités et les unités d'affaires axées sur la clientèle.
- Il a passé en revue et approuvé des modifications aux années de service ouvrant droit à pension pour un membre de la haute direction promu (se reporter à la page 54 pour obtenir de plus amples renseignements).
- 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.

- Aux fins de la rémunération de 2010, il a passé en revue et recommandé au conseil (qui a approuvé) une modification du programme de primes de rendement annuelles à l'intention des membres de la haute direction et de la direction pour 2010 qui ferait en sorte de laisser tomber la carte de pointage équilibrée par unité d'affaires et d'opter plutôt pour un fonds destiné au partage des bénéfices aux fins de la rémunération (se reporter à la partie concernant la méthodologie de la rubrique *Rémunération à risque : prime de rendement annuelle* pour de plus amples détails).
- Il a passé en revue et approuvé le choix d'un groupe de référence canadien afin de procéder à une analyse comparative de la rémunération des membres de la haute direction ainsi que le choix d'un groupe de référence constitué de sociétés de télécommunications situées aux États-Unis à titre de référence secondaire.
- Il a tenu compte des tendances du marché et des données disponibles et a, ensuite, analysé et approuvé la forme et le caractère adéquat de la rémunération des membres de la haute direction autres que le chef de la direction.
- Il a examiné l'évaluation effectuée par le chef de la direction du rendement personnel des membres de la haute direction.
- Il a examiné et approuvé la rémunération des membres de la haute direction autres que le chef de la direction, en tenant compte de l'évaluation et des recommandations du chef de la direction et des principes de rémunération de la société décrits ci-après.
- Il a reçu des mises à jour sur la propriété en actions des membres de la haute direction par rapport à leur propriété cible.
- Il a passé en revue et approuvé le plan de relève pour chaque poste des membres de la haute direction.

Plans de rémunération à base d'actions

- Le comité a examiné les attributions annuelles d'options d'achat d'actions et de droits à la valeur d'actions temporairement incessibles (DVATI) aux membres de la direction (y compris les membres de la haute direction) aux termes du régime à l'intention de la direction et du régime de droits à la valeur d'actions temporairement incessibles (le régime DVATI) respectivement pour le rendement obtenu en 2009, en prenant en considération tout particulièrement le fait que la rémunération doit être liée au rendement, la capacité de payer de la société et la dilution qui en résulte, et a recommandé au conseil de les approuver.
- Il a approuvé des attributions annuelles de droits à la valeur d'actions temporairement incessibles (aussi appelées unités d'actions spéciales) (les droits à la valeur d'actions de la haute direction ou DVAHD) dans le cadre du régime des droits à la valeur d'actions de la haute direction (le régime DVAHD) à des membres de l'équipe de direction (y compris des membres de la haute direction) pour le rendement obtenu en 2009.

comité des ressources humaines et de la rémunération : mandat et rapport suite

- Il a surveillé les attributions ponctuelles aux termes du DVATI et du régime d'options d'achat d'actions à l'intention de la direction à certains membres de la direction qui ne font pas partie de la haute direction dans le but de les récompenser, de les maintenir en poste ou de souligner leur contribution.
- Il a étudié et recommandé au conseil d'approuver (ce qu'il a fait) des modifications au régime d'achat d'actions à l'intention des employés visant à augmenter la contribution maximale de l'employé à 40 pour cent de la rémunération admissible dans le cas des vice-présidents et des premiers vice-présidents et à 55 pour cent de la rémunération admissible dans le cas des membres de la haute direction, dans chaque cas sans qu'il y ait une augmentation de la contribution de l'employeur, et à établir des critères d'acquisition plus sévères en ce qui concerne la contribution de l'employeur.
- Il a reçu des rapports sur l'état des réserves d'actions sous-jacentes aux options et a supervisé l'attribution discrétionnaire de primes incitatives à long terme.
- Il a étudié et recommandé au conseil d'approuver (ce qu'il a fait) une augmentation proposée du nombre d'actions réservées en vue d'une émission aux termes du régime à l'intention de la direction et certaines autres modifications devant être apportées à celui-ci.
- Il a passé en revue et recommandé au conseil d'approuver la reconstitution d'une réserve discrétionnaire d'options et de DVATI qui peuvent être attribuées au gré du chef de la direction à des membres de la direction qui ne font pas partie de la haute direction à titre de récompense ou de mesure de maintien en poste ou de reconnaissance, sous réserve de paramètres établis par le comité et de la supervision de celui-ci.

Gouvernance

- Le comité a passé en revue le mandat du comité et a recommandé certaines modifications mineures au comité de gouvernance en vue qu'il recommande au conseil de les approuver.
- Il a passé en revue et approuvé le plan de travail annuel du comité.
- Il a reçu les comptes rendus réguliers de la direction et du conseiller en rémunération, et a étudié les nouvelles exigences réglementaires au Canada et aux États-Unis et celles qui sont proposées ainsi que les meilleures pratiques les plus récentes en matière de rémunération des membres de la haute direction.
- Il a reçu des rapports de conformité trimestriels du bureau responsable du respect en milieu de travail.
- Il a 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 assisté à un exposé général portant sur les groupes de référence et les analyses comparatives dans le cadre du programme de formation du comité.
- Il a passé en revue et approuvé la politique relative aux déplacements des membres de la haute direction et la politique relative à la sécurité des membres de la haute direction.
- Il a reçu un compte rendu annuel de la direction à l'égard des relations de travail.

Communication de l'information dans le public

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

rapport sur la rémunération

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

Philosophie de rémunération

Un mandat clé du comité de la rémunération est de maintenir un programme de rémunération de la haute direction qui atteigne trois objectifs :

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

Le comité de la rémunération croit fortement à la rémunération en fonction du rendement. La société crée des liens clairs et directs entre la rémunération et l'atteinte des objectifs commerciaux à court, à moyen et à long terme en offrant une combinaison appropriée de rémunération fixe par rapport à une rémunération à risque et de rémunération immédiate par rapport à une rémunération future, le tout relié à l'évolution du cours des actions de la société.

Pour atteindre ces objectifs, le comité de la rémunération utilise une approche fondée sur l'étude du marché et sur le rendement. La rémunération réelle d'un membre de la haute direction est déterminée en fonction de son rendement personnel, combiné au rendement de l'entreprise et de l'unité d'affaires, ainsi qu'en fonction des données sur la rémunération tirées du marché concurrentiel.

Analyse comparative

À tous les trois ans, ou plus fréquemment au besoin, le comité de la rémunération (à l'aide des commentaires du conseiller en rémunération et de la direction) choisit aux fins de l'analyse comparative un groupe de référence composé de concurrents de la société ainsi que d'entreprises d'autres secteurs de l'industrie canadienne réalisant des produits d'exploitation semblables à ceux de la société et comportant des postes de haute direction dont la portée et la complexité sont semblables à celles de la société et qui rivaliseraient avec la société dans sa recherche sur le marché de personnes qualifiées. Afin que les pratiques des concurrents ne soient pas surestimées, les résultats de l'analyse comparative sont ajustés, s'il y a lieu, en fonction des produits d'exploitation de la société au moyen d'une analyse statistique. Au moins une fois par année, le comité de la rémunération passe en revue la composition

du groupe de référence afin de s'assurer qu'elle est toujours appropriée et y apporte les ajustements jugés nécessaires.

Le groupe des sociétés comparables canadiennes a quelque peu changé par rapport à celui de 2008. Quatre sociétés ont été éliminées parce qu'une privatisation ou une fusion a fait en sorte qu'elles ne pouvaient plus servir de comparaison ou parce que d'autres sociétés constituaient une meilleure base de comparaison en fonction des critères établis. Les nouvelles sociétés qui servent de référence en 2009 figurent dans le tableau ci-après.

Les sociétés canadiennes qui composent le groupe de référence de 2009 (qui sont énumérées dans le tableau ci-après) avaient des produits d'exploitation qui variaient entre 3,1 milliards de dollars et 36,8 milliards de dollars (en fonction des résultats de 2008), la moyenne étant de 12,5 milliards de dollars et la médiane, de 9,1 milliards de dollars, alors que la société avait des produits d'exploitation de 9,7 milliards de dollars (au 31 décembre 2008).

Société	Société
Agrium Inc. (nouveau)	Quebecor Inc.
BCE Inc.	Rogers Communications Inc.
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada	Shaw Communications Inc.
Société Canadian Tire	Shoppers Drug Mart Corporation (nouveau)
Enbridge Inc.	Suncor Énergie Inc.
EnCana Corporation	Société d'énergie Talisman Inc.
Finning International Inc.	Teck Resources Limited (nouveau)
Les Compagnies Loblaw Limitée	TransAlta Corporation (nouveau)
Les Aliments Maple Leaf inc.	TransCanada Corporation
Nova Chemicals Corporation	

Compte tenu de la concurrence de plus en plus féroce que se livrent les sociétés du secteur des télécommunications et du plus grand bassin mondial de personnes compétentes au sein duquel la société peut puiser lors du recrutement des membres de la haute direction, le comité de la rémunération a également approuvé l'utilisation d'un groupe de référence composé de sociétés du domaine des télécommunications situées aux États-Unis à titre de référence secondaire seulement. Ce groupe de référence américain n'est pas directement utilisé dans le cadre d'analyses comparatives, mais constitue une donnée secondaire qui peut être prise en considération lors de l'évaluation de la rémunération d'un membre de la haute direction par rapport aux données du marché.

Les sociétés qui composent le groupe de référence composé de sociétés du domaine des télécommunications situées aux États-Unis pour 2009 (qui sont énumérées dans le tableau ci-après) avaient des produits d'exploitation qui variaient entre 3,2 milliards de dollars américains et 97,4 milliards de dollars américains (en fonction des résultats de 2008), la moyenne étant de 19,5 milliards de dollars américains et la médiane, de 11,1 milliards de dollars américains.

Société	Société
Avaya Inc.	Sprint Nextel Corporation
Brightpoint, Inc.	Telephone & Data Systems, Inc.
CenturyLink	Time Warner Cable Inc.
Direct TV Group Inc.	Verizon Communications
Qualcomm Inc.	Windstream Corporation
Qwest Communication International Inc.	

Le comité de la rémunération examine la composition des éléments de la rémunération et la rémunération globale proposée des membres de la haute direction de la société et les compare au moyen d'une analyse comparative à la composition des éléments de la rémunération et à la rémunération globale des membres de la haute direction des entreprises du groupe de référence canadien afin de s'assurer que la société offre une rémunération concurrentielle. Le comité de la rémunération prend aussi en considération la valeur des autres éléments de la rémunération globale d'un membre de la haute direction, comme les avantages sociaux, les régimes de retraite et les avantages accessoires, et les compare à celle des entreprises du même groupe de référence au moyen d'une analyse comparative. Le comité de la rémunération évalue ensuite la rémunération proposée en la comparant aux données du groupe de référence composé de sociétés du domaine des télécommunications situées aux États-Unis pour obtenir un point de comparaison secondaire. Le comité de la rémunération retient à titre d'expert-conseil les services du conseiller en rémunération, qui effectue des sondages et recueille des données sur la rémunération versée par les concurrents et les tendances du marché, et étudie les recommandations que peut lui soumettre la direction. Les données de l'analyse comparative ainsi que d'autres facteurs pertinents, comme l'équité interne et l'importance stratégique du rôle, sont utilisés pour établir une fourchette de salaire de base et une rémunération globale cible pour chaque poste de la haute direction, ainsi que la combinaison appropriée d'avantages sociaux et d'avantages accessoires. La rémunération réelle est comparée aux données de l'analyse comparative, mais elle dépend surtout du rendement du membre de la haute direction.

Membres de la haute direction désignés

Les membres de la haute direction désignés pour 2009 sont :

- Darren Entwistle, président et chef de la direction;
- Robert McFarlane, vice-président à la direction et chef des finances;
- Joe Natale, vice-président à la direction et président, Solutions consommateurs;
- François Côté, vice-président à la direction et président, TELUS Québec et TELUS Solutions en santé;
- Eros Spadotto, vice-président à la direction, Stratégie de technologie.

Composition de la rémunération et attributions de 2009

Les principales composantes du programme de rémunération de la haute direction de la société sont le salaire de base fixe et la rémunération à risque variable. La société cible un salaire de base annuel qui se situe au 50^e centile du groupe de référence retenu et une rémunération globale (salaire de base et toute rémunération à risque) qui se situe près du 75^e centile du groupe de référence retenu, mais uniquement si le rendement le justifie. L'application des principes qui précèdent a généralement fait en sorte que le salaire de base des membres de la haute direction représente environ 24,7 pour cent de la rémunération globale des membres de la haute direction, la rémunération incitative à risque en constituant 75,3 pour cent. Aux fins du présent rapport et des rubriques *Rapport sur la rémunération* et *Survol de la rémunération de la haute direction* de la présente circulaire, les expressions membres de la haute direction, équipe de la haute direction et haute direction désignent le chef de la direction et les vice-présidents à la direction, à l'exception d'un seul vice-président à la direction qui n'est pas un membre de la haute direction désigné et dont la rémunération est établie sur une base différente en raison des responsabilités plus limitées qui lui sont confiées.

Des formes de rémunération additionnelle, comme les attributions liées au maintien en poste et les primes à la signature, peuvent être versées à l'occasion si le comité de la rémunération le juge approprié.

Éléments de la rémunération et composition (atteinte des objectifs) pour les membres de la haute direction

Le tableau qui suit présente les différents éléments de la rémunération et leur composition qu'a adoptés la société en vue d'atteindre ses objectifs en matière de rémunération, ainsi que les résultats de la composition réelle des éléments en 2009. Une description plus complète suit le tableau.

Éléments de la rémunération et composition (atteinte des objectifs)	Forme de rémunération	Composition réelle en 2009 pour l'ensemble de l'équipe de la haute direction
Rémunération incitative annuelle à long terme 50 % de la rémunération globale (rémunération à risque)	Options d'achat d'actions et DVATI	63,4 % en moyenne
Rémunération incitative annuelle à moyen terme 12,5 % de la rémunération globale (rémunération à risque)	DVAHD	6,0 % en moyenne
Prime au rendement annuelle 12,5 % de la rémunération globale (rémunération à risque)	Espèces	6,0 % en moyenne
Salaire de base annuel 25 % de la rémunération globale (rémunération fixe)	Espèces	24,7 % en moyenne

Composition réelle de la rémunération en 2009

En 2009, le salaire de base versé aux membres de la haute direction a représenté, en moyenne, environ 24,7 pour cent de leur rémunération globale générale, alors que la rémunération à risque en a représenté, en moyenne, environ 75,3 pour cent, ce qui reflète l'importance qu'accorde la société à la rémunération en fonction du rendement. La rémunération globale de l'équipe de la haute direction (salaire de base et toute rémunération à risque) se situait légèrement au-dessus du 50^e centile du groupe de référence retenu, soit nettement au-dessous du 75^e centile visé si le rendement est atteint et correspond au rendement moyen de la société en 2009. La répartition de la rémunération à risque est décrite dans le tableau qui précède.

Salaire de base

Méthodologie

La société cible un salaire de base qui se situe dans le 50^e centile du groupe de référence canadien, puis effectue les rajustements aux salaires de base individuels qu'elle juge appropriés pour tenir compte des divers niveaux de responsabilité des membres de la haute direction, de leur expérience, de l'étendue de leurs connaissances, de leur rendement global personnel et des questions d'équité interne ainsi que des pratiques de rémunération des sociétés composant le groupe de référence. Le comité de la rémunération examine et approuve les salaires de base des vice-présidents à la direction, et le conseil approuve le salaire de base du chef de la direction en fonction des recommandations du comité de la rémunération.

Rémunération réelle sous forme de salaire de base en 2009

Les salaires de base en 2009 du chef de la direction et des autres membres de la haute direction désignés sont demeurés les mêmes que ceux attribués en 2008, sauf pour François Côté dont le salaire de base a été augmenté afin de refléter sa promotion du poste de premier vice-président à celui de vice-président à la direction. Le salaire de base total versé à l'ensemble des membres de l'équipe de la haute direction se situait sous le 50^e centile du groupe de référence retenu.

Afin de démontrer qu'il adhère au principe selon lequel les membres de la haute direction doivent détenir une participation dans TELUS et qu'il croit au potentiel de croissance de la société, M. Entwistle a annoncé en décembre 2009 qu'il comptait investir la totalité du salaire de base qui lui est versé en 2010 dans des actions de TELUS, déduction faite des impôts et autres retenues.

Méthodologie adoptée pour la rémunération incitative à risque

La rémunération incitative à risque comporte trois volets :

- la prime de rendement annuelle (primes en espèces annuelles);
- les incitatifs à moyen terme (attributions de DVAHD);
- les incitatifs à long terme (attributions de DVATI et/ou d'options).

Les primes en espèces annuelles et les attributions de DVAHD sont reliées directement au rendement de la société et de l'unité d'affaires ainsi qu'au rendement personnel par rapport aux objectifs visés de la société, de chaque unité d'affaires et de chaque membre de la haute direction, respectivement, et sont fixées en fonction de ces rendements. Les attributions de DVATI et d'options dépendent du rendement personnel et de l'importance du membre de la direction, mesurés au moyen de sa notation selon le modèle de reconnaissance de la valeur ajoutée (MRVA) (décrit à la page 46).

La société n'a pas de politique officielle en ce qui concerne le rajustement rétroactif ou la récupération d'attributions, de gains, de versements ou de sommes à verser si l'objectif de rendement ou une condition analogue sur lequel ils sont fondés est reformulé ou rajusté de façon à réduire l'attribution, le gain, le versement ou la somme à verser. La société croit qu'un tel rajustement est inhérent à la composition de la rémunération et à la forme de paiement, puisqu'une partie importante de la rémunération globale d'un membre de la haute direction est reliée au rendement futur du cours des actions. En outre, la société peut effectuer des ajustements ponctuels lorsqu'elle le juge approprié, comme elle l'a fait pour la rémunération de 2009 en réduisant d'environ 10 pour cent l'attribution accordée au titre des incitatifs à long terme (se reporter à la page 47).

Rémunération à risque : prime de rendement annuelle (primes en espèces annuelles)

Methodologie

La prime en espèces annuelle est conçue pour récompenser l'atteinte d'objectifs commerciaux à court terme en offrant un revenu immédiat en espèces.

Cette composante de la rémunération à risque est déterminée à la fin de l'année par l'évaluation du rendement de la société et des unités d'affaires ainsi que du rendement personnel par rapport aux objectifs. Cette composante représente 50 pour cent du salaire de base annuel si l'objectif de rendement est atteint.

Le rendement de la société est mesuré par rapport aux objectifs énoncés dans une carte de pointage équilibrée (la carte de pointage de la société) et approuvés par le comité de la rémunération. Le rendement d'une unité d'affaires est mesuré par rapport aux objectifs énoncés dans une carte de pointage équilibrée pour l'unité d'affaires en question (la carte de pointage de l'unité d'affaires) et approuvés par le chef de la direction. Le rendement personnel est mesuré par rapport aux objectifs personnels du membre de la haute direction concerné ainsi qu'en fonction du degré de leadership dont a fait preuve le membre de la haute direction (les objectifs de rendement personnel). Le comité supervise les objectifs de rendement personnel du chef de la direction, et le chef de la direction supervise les objectifs de rendement personnel de tous les vice-présidents à la direction.

Fixation des objectifs – société, unité d'affaires et membres de la haute direction

Afin de déterminer la rémunération incitative du chef de la direction et des vice-présidents à la direction, des objectifs de rendement de la société, des unités d'affaires et des membres de la haute direction sont fixés chaque année. Les paramètres financiers des objectifs sont fixés surtout en fonction de cibles qui correspondent ou sont supérieures au budget annuel approuvé par le conseil.

La société choisit, en bonne partie, des paramètres de rendement quantifiables qui peuvent être mesurés et vérifiés et teste sous contraintes avant leur adoption ces cibles par rapport au rendement réel de l'année précédente pour s'assurer d'une uniformité année après année. La société teste aussi sous contraintes les cibles de l'année en cours en les comparant aux résultats de la carte de pointage de l'année précédente pour suivre la courbe de l'amélioration année après année. Les cibles et les cibles extrapolées permettant de déterminer le moment où ces paramètres sont atteints ou dépassés sont établies dans les cartes de pointage de la société et de ses unités d'affaires et dans les objectifs de rendement personnel des membres de la haute direction.

Des objectifs partiellement atteints entraîneraient une prime réduite. La rémunération attribuée en fonction du rendement de la société, du rendement de l'unité d'affaires et du rendement personnel peut varier de zéro pour un rendement sous la norme jusqu'à un maximum de 200 pour cent pour un rendement exceptionnel. Grâce à cette approche, la rémunération incitative

à risque reflète le rendement réel; les résultats doivent vraiment être hors du commun pour mériter des paiements qui dépassent l'attribution cible.

Tous les paramètres de rendement sont liés aux six impératifs stratégiques de TELUS, soit :

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

Les paramètres de rendement choisis, que ce soit au niveau de la société ou de l'unité d'affaires applicable, mesurent le rendement par rapport à l'expansion profitable et à l'efficacité, à l'excellence du service à la clientèle, à l'efficacité opérationnelle et à l'engagement de l'équipe TELUS.

Les objectifs de rendement personnel du chef de la direction se composent d'objectifs stratégiques et opérationnels qui soutiennent les priorités stratégiques de la société pour l'exercice ainsi que de tout autre objectif que peut fixer le conseil.

Les objectifs de rendement personnel de chaque vice-président à la direction viennent soutenir les objectifs de rendement personnel du chef de la direction et tiennent compte principalement des objectifs stratégiques et opérationnels faisant partie des objectifs de rendement du chef de la direction qui sont établis pour l'unité d'affaires de chaque vice-président à la direction, d'autres objectifs fixés par le chef de la direction, dont ceux énoncés dans leurs cartes de pointage des unités d'affaires, et du leadership dont fait preuve le vice-président à la direction, tel qu'il est mesuré par le chef de la direction.

Le chef de la direction évalue les résultats au niveau du rendement personnel obtenus par chaque vice-président à la direction. Le comité de la rémunération passe ensuite en revue les évaluations du chef de la direction, les recommandations de ce dernier en ce qui concerne les paiements incitatifs et les résultats de la société et des unités d'affaires et détermine la prime en espèces annuelle et l'attribution de DVAHD de chaque vice-président à la direction. Le comité de la rémunération, en tenant compte des commentaires du conseil, évalue les résultats au niveau du rendement personnel obtenus par le chef de la direction. Selon cette évaluation et les résultats de la société et des unités d'affaires, le comité de la rémunération recommande au conseil d'approuver la prime en espèces annuelle et l'attribution de DVAHD du chef de la direction.

Difficulté accrue en ce qui concerne l'atteinte des cibles de rendement

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

Paramètres de rendement non communiqués

Certains paramètres de rendement, que l'on trouve surtout dans les cartes de pointage des unités d'affaires et dans les objectifs de rendement personnel, peuvent servir à repérer des stratégies spécifiques et des plans et des programmes d'affaires au niveau de la société ou des unités d'affaires qui ne sont pas publics.

TELUS est d'avis que la communication de ces paramètres de rendement, y compris divers indices complémentaires ainsi que des indices de référence et des normes sous-jacents, porterait considérablement atteinte aux intérêts de la société puisqu'elle exerce ses activités dans un secteur extrêmement concurrentiel où, entre autres, l'arrivée de nouveaux fournisseurs de services mobiles aurait comme conséquence d'intensifier la concurrence pour l'obtention de clients ainsi que d'employés talentueux et compétents. Ces paramètres non communiqués, et les cibles et résultats qui y sont rattachés, sont décrits de manière générale plutôt que d'être décrits en détail dans les rubriques pertinentes qui suivent.

Paramètres de rendement de la société en 2009

Le tableau qui suit décrit les paramètres de rendement et les résultats de la société qui composent les objectifs de la société en 2009. Les paramètres de rendement des unités d'affaires et les paramètres de rendement personnel ainsi que les résultats obtenus par chaque membre de la haute direction désigné sont présentés à partir de la page 41.

Objectifs	Paramètres de rendement	Cibles de 2009 (1,0 fois)	Résultats de 2009	Coefficient multiplicateur
Expansion profitable et efficience	Flux de trésorerie profitables Bénéfice par action (BPA)	786 millions de dollars 3,70 \$	501 millions de dollars 2,60 \$	Les objectifs dans cette catégorie n'ont pas été atteints; le coefficient multiplicateur obtenu est nul.
Excellence du service à la clientèle	Pertes d'accès au réseau filaire Divers indices qui aident à évaluer différents aspects de l'excellence du service à la clientèle ¹⁾	Pertes d'accès au réseau filaire : -3,95 % Les cibles pour les indices ont été fixées en fonction de normes et d'indices de référence divers	Pertes d'accès au réseau filaire : -4,67 % Les cibles ont été atteintes partiellement	Les objectifs dans cette catégorie ont été atteints partiellement; le coefficient multiplicateur obtenu est de 0,15.
Efficacité opérationnelle	Rendement des projets de mise en place de services à large bande ²⁾	1,0	0,69	L'objectif dans cette catégorie a été atteint partiellement; le coefficient multiplicateur obtenu est de 0,13.
Équipe TELUS	Indice d'engagement des employés	62 %	54 %	Les objectifs dans cette catégorie n'ont pas été atteints; le coefficient multiplicateur obtenu est nul.

1) Indices créés à l'interne et composés de normes et d'indices de référence divers; ils sont conçus pour mesurer la capacité de la société d'attirer et de fidéliser la clientèle et d'accroître sa part du marché.

2) Indice créé à l'interne conçu pour mesurer l'efficacité de la société dans la planification et l'exécution de l'évolution stratégique de ses réseaux filaire et mobile.

Parmi les paramètres présentés dans le tableau qui précède, les flux de trésorerie disponibles constituent une mesure financière non conforme aux PCGR (principes comptables généralement reconnus).

Aux fins de l'établissement des paramètres de la carte de pointage, les flux de trésorerie disponibles et le BPA ont été tirés des états financiers consolidés vérifiés de 2009 de la société de la manière suivante :

- Flux de trésorerie disponibles : flux de trésorerie disponibles (tels qu'ils sont déclarés à la rubrique 11.2 du rapport de gestion dans la revue financière du rapport annuel 2009 de TELUS); puis auxquels on ajoute l'effet de Black's Photo Corporation (se reporter à la note 16f) des états financiers consolidés pour 2009).

- BPA : le bénéfice par action de base tel qu'il est déclaré; puis duquel on soustrait les ajustements liés aux impôts sur les bénéfices (se reporter à la rubrique 1.4 du rapport de gestion) et l'effet de Black's Photo Corporation.

Les paramètres de rendement non communiqués de la carte de pointage de la société (les indices spécifiques et les indices de référence et les normes sous-jacents) représentaient une pondération de 30 pour cent de la carte de pointage de la société en 2009 à 1,0x la cible et, pour ce qui est des membres de la haute direction désignés, ils sont décrits ci-après. Se reporter ci-dessus pour un exposé général sur la difficulté d'atteindre ces objectifs de rendement.

Évolution du programme de primes de rendement annuel en 2010

En 2009, le comité a passé en revue et recommandé au conseil d’approuver (ce qu’il a fait) pour 2010 un programme de primes de rendement à l’intention des membres de la haute direction et de la direction amélioré qui fait en sorte de laisser tomber la carte de pointage équilibrée par unité d’affaires et d’opter plutôt pour un fonds destiné au partage des bénéfices annuel correspondant à un pourcentage des bénéfices de l’exercice avant intérêts et impôts (BAII). Cette évolution fait en sorte que les versements cibles sont moins élevés que ceux établis à l’aide de l’ancienne méthode; toutefois, ils sont plus en ligne avec la stratégie de la société. Ce programme a été conçu en tenant compte des quatre facteurs principaux suivants :

- la capacité de payer de la société;
- la consolidation de la culture de collaboration et de l’esprit d’équipe de TELUS en abandonnant l’utilisation des cartes de pointage par unité d’affaires à titre de composante dans le calcul de la prime de rendement;
- une approche plus transparente et plus facile à comprendre pour les membres de l’équipe;
- un concept qui aurait pour effet de donner une réelle impression de partage des bénéfices au sein de la société par la mise en place d’un fonds destiné au partage des bénéfices correspondant à un pourcentage du BAII.

Pour 2010, le fonds correspond à 6,5 pour cent du BAII, toute augmentation de ce pourcentage devant être approuvée

par le conseil. Le montant versé à chaque personne serait établi en fonction de sa portion cible du fonds, multiplié par le coefficient multiplicateur prévu dans la carte de pointage de la société en tenant compte de la pondération liée à cette composante, plus sa portion cible du fonds multiplié par son coefficient multiplicateur personnel en tenant compte de la pondération liée à cette composante. La pondération donnée à la composante relative à la société et à la composante personnelle pour chaque membre de l’équipe différerait en fonction de la place qu’il occupe dans l’organigramme et tiendrait compte de l’influence qu’il exerce sur le rendement global de la société. Dans le cas des membres de la haute direction, et notamment du chef de la direction, une pondération de 80 pour cent serait donnée à la composante relative à la société et une pondération de 20 pour cent serait donnée à la composante personnelle. Ainsi, l’attribution au chef de la direction pour 2010 serait calculée comme suit :

$$(6,5 \% \times \text{DVAD de 2010}) \times (\text{portion cible du fonds du chef de la direction}) \times [(80 \% \times \text{coefficient multiplicateur de la société}) + (20 \% \times \text{multiplicateur personnel du chef de la direction})].$$

Résultats des cartes de pointage en 2009

Les résultats au niveau du rendement de la société et des unités d’affaires ainsi que du rendement personnel pour 2009 et leur incidence sur la valeur des primes en espèces annuelles (rémunération variable annuelle) et des attributions de DVAHD (incitatifs à moyen terme) à tous les membres de la haute direction sont présentés dans le tableau qui suit.

	Carte de pointage de la société	Carte de pointage des unités d’affaires	Rendement personnel	Prime en espèces en pourcentage du salaire de base	Attribution de DVAHD en pourcentage du salaire de base
Rendement cible	1,0	1,0	1,0	50 %	50 %
Rendement réel de 2009	0,28	Moyenne de 0,55	Moyenne de 0,81	Moyenne de 24 %	Moyenne de 24 %

Rémunération à risque réelle des membres de la haute direction désignés en 2009

Le programme de rémunération de 2009 démontre une fois de plus la forte correspondance entre le programme de rémunération de la société et sa philosophie de rémunération en fonction du rendement. Le rendement inférieur aux objectifs de la société et des unités d’affaires, malgré les rendements personnels élevés, s’est traduit par une baisse des primes en espèces annuelles et des attributions de DVAHD pour tous les membres de la haute direction. Les primes en espèces annuelles globales versées aux membres de la haute direction se situaient dans une fourchette variant entre 19 pour cent et 31 pour cent de leurs salaires de base alors que le rendement cible était de 50 pour cent.

Fidèle à son engagement ferme à relier la rémunération incitative à risque et le rendement réel, la société a réduit la rémunération à risque de la manière décrite ci-après. Le chef de la direction a

jugé opportun d’effectuer des rajustements à la baisse pour refléter le rendement modeste de la société par rapport aux objectifs, comme le démontre le résultat de la carte de pointage de la société. Il a proposé les réductions suivantes au comité de la rémunération qui les a approuvées :

- les coefficients multiplicateurs de rendement personnel de tous les membres de la haute direction ont été baissés de 40 pour cent, ce qui correspond aux mesures adoptées à l’égard des membres de la direction subalternes;
- la valeur des attributions de DVATI et d’options (incitatifs à long terme) a été réduite de 10 pour cent;

portant ainsi la rémunération globale de l’équipe de la haute direction légèrement au-dessus du 50^e centile par rapport au marché, malgré la philosophie de rémunération de la haute direction de la société, qui cible le 75^e centile pour un rendement cible. Se reporter à la page 36 pour obtenir plus de renseignements.

Chaque composante (primes en espèces annuelles, attributions de DVAHD et attributions d'options et de DVATI) attribuée à chaque membre de la haute direction désigné après ces rajustements est décrite de manière plus détaillée ci-après.

Rémunération à risque – Darren Entwistle

La prime en espèces annuelle de M. Entwistle et son attribution de DVAHD ont été calculées en multipliant son attribution cible (50 pour cent de son salaire de base) par une formule qui reflète la pondération relative du rendement de la société et des unités d'affaires ainsi que du rendement personnel en 2009, de la manière suivante :

$(50 \% \times \text{salaire de base}) \times (30 \% \times \text{coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société} + 20 \% \times \text{moyenne de tous les coefficients multiplicateurs des unités d'affaires} + 30 \% \times \text{moyenne de tous les coefficients multiplicateurs des unités d'affaires axées sur la clientèle} + 20 \% \times \text{ses résultats au niveau du rendement personnel})$

Rendement des unités d'affaires

Puisque le chef de la direction est responsable du rendement de toutes les unités d'affaires de l'organisation, sa prime en espèces annuelle et son attribution de DVAHD étaient spécifiquement liées au rendement de toutes ces unités. Étant donné la nature des activités de la société, une tranche de la prime en espèces annuelle et de l'attribution de DVAHD de M. Entwistle était également spécifiquement liée au rendement des unités d'affaires axées sur la clientèle (Solutions clients, Solutions d'affaires, Solutions partenaires et TELUS Québec) qui traitent directement avec la clientèle.

Tel qu'il est indiqué précédemment, la carte de pointage des unités d'affaires mesure le rendement de l'unité d'affaires concernée par rapport à divers facteurs spécifiques qui démontrent l'expansion profitable et l'efficacité, l'excellence du service à la clientèle, l'efficacité opérationnelle et l'engagement de l'équipe TELUS. La description des paramètres de rendement propres aux unités d'affaires dirigées par les membres de la haute direction désignés (Finances, Solutions d'affaires, Solutions consommateurs, TELUS Québec, TELUS Solutions en santé et Stratégie de technologie) se trouve ci-après.

Pour ce qui est des autres unités d'affaires (Transformation de l'entreprise et Activités technologiques, Solutions partenaires et Ressources humaines), ces paramètres de rendement comprennent, s'il y a lieu, pour chaque unité d'affaires, les éléments suivants : divers indices de service à la clientèle, divers indices de rendement au niveau de projets d'envergure, divers ratios d'exploitation, le rapport coût-efficacité, des indices liés à un engagement dans les communications et envers la collectivité, divers paramètres d'engagement de l'équipe, dont l'incidence de la formation et la réputation de l'entreprise.

Rendement personnel

En 2009, les objectifs de rendement personnel du chef de la direction étaient composés d'objectifs stratégiques et opérationnels spécifiques qui encadraient chacune des priorités suivantes :

- mener à bien la stratégie large bande de TELUS en utilisant les investissements de la société dans des réseaux filaire et mobile à la fine pointe pour offrir des solutions hors pair à ses clients;
- accroître l'efficacité opérationnelle de manière à améliorer la structure des coûts et les résultats de TELUS;
- distancer la concurrence et gagner la faveur de plus nombreux clients grâce à une équipe TELUS dévouée.

Tout comme les paramètres des cartes de pointage de la société et des unités d'affaires, ces paramètres de rendement personnel étaient également liés à des cibles et à des cibles extrapolées et doivent habituellement être améliorés d'année en année.

Paramètres non communiqués

Se reporter à la page 39 pour un exposé sur les paramètres non communiqués que renferment les cartes de pointage des unités d'affaires.

Rémunération réelle en 2009

En se fondant sur le rendement modeste de la société par rapport aux cibles qui s'est soldé par un coefficient multiplicateur de 0,28 pour la carte de pointage de la société, sur un coefficient multiplicateur moyen de 0,55 pour les cartes de pointage des unités d'affaires et sur le rendement personnel réel de M. Entwistle, le conseil a attribué à M. Entwistle une prime en espèces annuelle de 315 438 \$, correspondant à 26 pour cent de son salaire de base, et une attribution de DVAHD d'une valeur de 315 438 \$, correspondant à 26 pour cent de son salaire de base. Dans chaque cas, la cible était fixée à 50 pour cent. Les résultats non communiqués au niveau du rendement de la société, des unités d'affaires et de son rendement personnel représentaient environ 31 pour cent de l'ensemble de son salaire de base pour 2009, de sa prime de rendement et de son attribution de DVAHD. Se reporter à la page 39 pour un exposé sur la difficulté d'atteindre des cibles de rendement non communiquées.

Compte tenu du nombre important d'actions de TELUS dont M. Entwistle est actuellement propriétaire et de sa décision d'investir en plus son salaire de base pour 2010 dans des actions de TELUS, déduction faite des impôts et des autres retenues, le comité de la rémunération a recommandé avec l'approbation du conseil le paiement tout en espèces de l'attribution de DVAHD à M. Entwistle à l'égard du rendement en 2009 et, par conséquent, aucun DVAHD ne lui a été attribué.

Rémunération à risque – Robert McFarlane, Finances

La prime en espèces annuelle de M. McFarlane et son attribution de DVAHD ont été calculées en multipliant son attribution cible (50 pour cent du salaire de base) par une formule qui reflète la pondération relative du rendement de la société et des unités d'affaires ainsi que du rendement personnel en 2009, de la manière suivante :

$(50 \% \times \text{salaire de base}) \times (35 \% \times \text{coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société} + 15 \% \times \text{coefficient multiplicateur de l'unité d'affaires Finances} + 30 \% \times \text{moyenne de tous les coefficients multiplicateurs des unités d'affaires axées sur la clientèle} + 20 \% \times \text{ses résultats au niveau du rendement personnel})$.

Puisque l'unité Finances est un service de soutien, la rémunération incitative de M. McFarlane dépendait également en partie du succès des unités d'affaires axées sur la clientèle de la société afin de s'assurer que l'atteinte des objectifs de ces unités demeure une priorité.

Rendement de l'unité d'affaires

La carte de pointage de l'unité d'affaires Finances mesure les paramètres de rendement suivants : l'expansion profitable et l'efficacité (y compris la garantie à l'égard des produits d'exploitation, les charges d'exploitation et les améliorations aux niveaux de la société et de l'unité d'affaires, les appels publics à l'épargne visant des titres d'emprunt, le rendement des régimes de retraite, l'efficacité dans les relations avec les organismes de réglementation et les gouvernements), l'excellence du service à la clientèle (fondée sur la communication de l'information dans le rapport annuel, l'efficacité de l'intégration postérieure à la fusion et la satisfaction à l'égard des services internes), l'efficacité opérationnelle (y compris la réalisation des projets et la gestion des questions d'ordre financier) et l'engagement des membres de l'équipe Finances. Ils comprennent les paramètres spécifiques suivants :

- indice d'appels publics à l'épargne visant des titres d'emprunt (cible : 1,15; résultat : 2,04);
- rendement des régimes de retraite de TELUS – points de base au-dessus/au-dessous de l'indice de référence (cible : 0; résultat : -238);
- excellence du rapport annuel (cible : 1,15; résultat : 1,75);
- satisfaction des clients internes de l'unité Finances (cible : 72,8 pour cent; résultat : 67,0 pour cent);
- indice de gestion des comptes clients (cible : 1,15 pour cent; résultat : 1,19 pour cent);
- engagement des membres de l'équipe Finances (cible : 65 pour cent; résultat : 52 pour cent).

Rendement personnel

Les objectifs de rendement personnel de M. McFarlane sont composés d'objectifs divisés en fonction des catégories suivantes : l'ampleur de l'apport de l'unité d'affaires Finances au rendement de la société, mesurée en fonction de divers objectifs stratégiques et opérationnels qui encadrent les priorités stratégiques de 2009 et le plan de rendement personnel de 2009 du chef de la direction; les objectifs fixés et mesurés par le chef de la direction, y compris ceux figurant dans la carte de pointage de l'unité Finances; et le leadership dont fait preuve M. McFarlane, selon l'évaluation du chef de la direction.

Paramètres non communiqués

Les paramètres non communiqués de la carte de pointage de l'unité Finances et des objectifs de rendement personnel de M. McFarlane contiennent des renseignements confidentiels concernant la société et les unités d'affaires qui sont de nature très délicate. De l'avis de la société, leur divulgation porterait sérieusement atteinte à la société dans ce marché extrêmement concurrentiel puisqu'ils fourniraient aux concurrents des renseignements inestimables au sujet de plans financiers et d'exploitation de la société pour 2010 et les années ultérieures.

Les résultats non communiqués de la société, de l'unité d'affaires et de rendement personnel représentaient environ 25 pour cent du total du salaire de base de M. McFarlane pour 2009, de sa prime de rendement et de son attribution de DVAHD. Se reporter à la page 39 pour un exposé sur la difficulté d'atteindre des cibles de rendement, y compris les cibles non communiquées.

Rémunération réelle en 2009

En se fondant sur le rendement modeste de la société par rapport aux cibles, sur le rendement de l'unité d'affaires qui a été supérieur à la moyenne des unités d'affaires et sur le rendement personnel réel de M. McFarlane, le comité de la rémunération a approuvé une prime en espèces annuelle globale de 115 250 \$, correspondant à 23 pour cent du salaire de base annuel de M. McFarlane, et une attribution de DVAHD d'une valeur de 115 250 \$, correspondant à 23 pour cent de son salaire de base annuel. Dans chaque cas, la cible était fixée à 50 pour cent.

Rémunération à risque – Joe Natale, Solutions consommateurs

La prime en espèces annuelle de M. Natale et son attribution de DVAHD ont été calculées en multipliant son attribution cible (50 pour cent du salaire de base) par une formule qui reflète la pondération relative du rendement de la société et des unités d'affaires et du rendement personnel en 2009, de la manière suivante :

$(50 \% \times \text{salaire de base}) \times (50 \% \times \text{coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société} + 30 \% \times \text{coefficients multiplicateurs des unités d'affaires (50 \% Solutions d'affaires et 50 \% Solutions consommateurs)} + 20 \% \times \text{ses résultats au niveau du rendement personnel})$.

Rendement de l'unité d'affaires

M. Natale a dirigé l'unité d'affaires Solutions d'affaires pendant la première moitié de l'année et l'unité d'affaires Solutions consommateurs, pendant la seconde moitié. La carte de pointage de l'unité d'affaires utilisée dans son cas a donc été adaptée de façon à ce que la moitié de son rendement soit établi en tenant compte du rendement de l'unité Solutions d'affaires et l'autre en tenant compte du rendement de l'unité Solutions consommateurs.

La carte de pointage de l'unité d'affaires Solutions d'affaires mesure une série de paramètres définis dans le cadre des objectifs de rendement suivants dans la mesure où ils concernent le marché des entreprises et l'équipe Solutions d'affaires : l'expansion profitable et l'efficacité (reliés principalement à l'apport à l'égard du bénéfice avant intérêts, impôts et amortissements (BAIIA) cible, aux produits d'exploitation et au rendement de certains secteurs d'activité importants), l'excellence du service à la clientèle (fidélisation, rétention et service), l'efficacité opérationnelle (reliés principalement à des paramètres de coûts opérationnels et à des indices liés à la réalisation de projets) et l'engagement des membres de l'équipe Solutions d'affaires.

La carte de pointage de l'unité d'affaires Solutions consommateurs mesure une série de paramètres définis dans le cadre des objectifs de rendement suivants dans la mesure où ils concernent le marché des consommateurs et l'équipe Solutions consommateurs : l'expansion profitable et l'efficacité (reliées principalement au BAIIA cible), l'excellence du service à la clientèle (attrait et rétention), l'efficacité opérationnelle (reliés principalement à des paramètres opérationnels et à des indices liés à la réalisation de projets) et l'engagement des membres de l'équipe Solutions consommateurs.

Rendement personnel

Les objectifs de rendement personnel de M. Natale sont composés d'objectifs divisés en fonction des catégories suivantes : l'ampleur de l'apport de l'unité d'affaires Solutions d'affaires et de l'unité Solutions consommateurs au rendement de la société, mesurée en fonction de divers objectifs stratégiques et opérationnels qui encadrent les priorités stratégiques de 2009 et le plan de rendement personnel de 2009 du chef de la direction; les objectifs fixés et mesurés par le chef de la direction, y compris ceux figurant dans la carte de pointage de l'unité Solutions d'affaires et de l'unité Solutions consommateurs; et le leadership dont fait preuve M. Natale, selon l'évaluation du chef de la direction.

Paramètres non communiqués

À l'exception des paramètres relatifs à l'engagement des membres de l'équipe Solutions d'affaires et des membres de l'équipe Solutions consommateurs (cible Solutions d'affaires : 65 pour cent; résultat : 57 pour cent et cible Solutions consommateurs : 67 pour cent; résultat : 60 pour cent), à l'indice des désabonnements et des nouveaux abonnés – service mobile de l'unité des Solutions d'affaires (cible : 1,15; résultat : 0) et d'autres paramètres de rendement décrits ailleurs dans la présente circulaire, le cas échéant, les paramètres restants des cartes de pointage de l'unité Solutions d'affaires et de l'unité Solutions consommateurs et les objectifs de rendement personnel de M. Natale contiennent des renseignements confidentiels concernant les marchés des entreprises et des consommateurs et les unités d'affaires qui sont de nature très délicate et ne sont pas publics. De l'avis de TELUS, leur divulgation porterait sérieusement atteinte à la société dans ce marché extrêmement concurrentiel puisqu'ils fourniraient aux concurrents des renseignements inestimables au sujet des plans d'affaires de la société pour 2010 et les années ultérieures.

Les résultats non communiqués de la société, de l'unité d'affaires et de rendement personnel représentaient environ 23 pour cent du total du salaire de base de M. Natale pour 2009, de sa prime de rendement et de son attribution de DVAHD. Se reporter à la page 39 pour un exposé sur la difficulté d'atteindre des cibles de rendement, y compris les cibles non communiquées.

Rémunération réelle en 2009

En se fondant sur le rendement modeste de la société par rapport aux cibles, sur le rendement de l'unité d'affaires qui a été inférieur à la moyenne des unités d'affaires et sur le rendement personnel réel de M. Natale, le comité de la rémunération a approuvé une prime en espèces annuelle globale de 98 569 \$, correspondant à 19 pour cent du salaire de base annuel de M. Natale, et une attribution de DVAHD d'une valeur de 98 569 \$, correspondant à 19 pour cent de son salaire de base annuel. Dans chaque cas, la cible était fixée à 50 pour cent.

Rémunération à risque – François Côté, TELUS Québec et TELUS Solutions en santé

La prime en espèces annuelle de M. Côté et son attribution de DVAHD ont été calculées en multipliant son attribution cible (50 pour cent du salaire de base) par une formule qui reflète la pondération relative du rendement de la société et des unités d'affaires et du rendement personnel en 2009, de la manière suivante :

Pour les six premiers mois de 2009 :

$(50 \% \times \text{salaire de base}) \times (20 \% \times \text{coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société} + 80 \% \times \text{coefficient multiplicateur de l'unité d'affaires Solutions en santé})$.

Pour les six derniers mois de 2009 :

$(50 \% \times \text{salaire de base}) \times (50 \% \times \text{coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société} + 30 \% \times \text{coefficients multiplicateurs des unités d'affaires (50 \% TELUS Québec et 50 \% TELUS Solutions en santé)} + 20 \% \times \text{ses résultats au niveau du rendement personnel})$.

Rendement de l'unité d'affaires

La carte de pointage de l'unité d'affaires TELUS Québec mesure une série de paramètres définis dans le cadre des objectifs de rendement suivants dans la mesure où ils concernent les marchés des entreprises et des consommateurs du Québec et l'équipe TELUS Québec : l'expansion profitable et l'efficacité (divers paramètres de rentabilité), l'excellence du service à la clientèle (reliés principalement à la fidélisation, à la rétention et au service à la clientèle), l'efficacité opérationnelle (reliés principalement à des paramètres opérationnels et à des indices liés à la réalisation de projets) et l'engagement des membres de l'équipe TELUS Québec.

La carte de pointage de l'unité d'affaires TELUS Solutions en santé mesure une série de paramètres définis dans le cadre des objectifs de rendement suivants dans la mesure où ils concernent les activités de TELUS Solutions en santé, les activités de TELUS Solutions en finances et l'équipe : l'expansion profitable et l'efficacité (reliés principalement aux produits d'exploitation cibles, au BAIIA et à la compression des coûts), l'excellence du service à la clientèle (valeur aux yeux du client et fidélisation) et l'engagement et l'attrition des membres de l'équipe TELUS Solutions en santé.

Rendement personnel

Les objectifs de rendement personnel de M. Côté sont composés d'objectifs divisés en fonction des catégories suivantes : l'ampleur de l'apport de TELUS Québec et de TELUS Solutions en santé au rendement de la société, mesurée en fonction de divers objectifs stratégiques et opérationnels qui encadrent les priorités stratégiques de 2009 et le plan de rendement personnel de 2009 du chef de la direction; les objectifs fixés et mesurés par le chef de la direction, y compris ceux figurant dans les cartes de pointage de TELUS Québec et de TELUS Solutions en santé; et le leadership dont fait preuve M. Côté, selon l'évaluation du chef de la direction.

Paramètres non communiqués

À l'exception des paramètres relatifs à l'engagement des membres de l'équipe TELUS Québec et des membres de l'équipe TELUS Solutions en santé (cible TELUS Québec : 76 pour cent; résultat : 66 pour cent et cible confondue TELUS Solutions en santé : 72 pour cent; résultat : 68 pour cent), les paramètres restants des cartes de pointage de TELUS Québec et de TELUS Solutions en santé et les objectifs de rendement personnel de M. Côté contiennent des renseignements confidentiels concernant la société et les unités d'affaires qui sont de nature très délicate et ne sont pas publics. De l'avis de TELUS, leur divulgation porterait sérieusement atteinte à la société dans ce marché extrêmement concurrentiel puisqu'ils fourniraient aux concurrents des renseignements inestimables au sujet des plans d'affaires de la société pour 2010 et les années ultérieures.

Les résultats non communiqués de la société, de l'unité d'affaires et de rendement personnel représentaient environ 36 pour cent du total du salaire de base de M. Côté pour 2009, de sa prime de rendement et de son attribution de DVAHD. Se reporter à la page 39 pour un exposé sur la difficulté d'atteindre des cibles de rendement, y compris les cibles non communiquées.

Rémunération réelle en 2009

En se fondant sur le rendement modeste de la société par rapport aux cibles, sur le rendement de l'unité d'affaires qui excédait celui de la moyenne des unités d'affaires et sur le rendement personnel réel de M. Côté, le comité de la rémunération a approuvé une prime en espèces annuelle globale de 133 933 \$, correspondant à 31 pour cent du salaire de base annuel de M. Côté, et une attribution de DVAHD d'une valeur de 133 933 \$, correspondant à 31 pour cent de son salaire de base annuel. Dans chaque cas, la cible était fixée à 50 pour cent.

Rémunération à risque – Eros Spadotto, Stratégie de technologie

La prime en espèces annuelle de M. Spadotto et son attribution de DVAHD ont été calculées en multipliant son attribution cible (50 pour cent du salaire de base) par une formule qui reflète la pondération relative du rendement de la société et des unités d'affaires et du rendement personnel en 2009, de la manière suivante :

$(50 \% \times \text{salaire de base}) \times (35 \% \times \text{coefficient multiplicateur de la carte de pointage de la société} + 15 \% \times \text{coefficient multiplicateur de l'unité d'affaires Stratégie de technologie} + 30 \% \times \text{moyenne de tous les coefficients multiplicateurs des unités d'affaires axées sur la clientèle} + 20 \% \times \text{ses résultats au niveau du rendement personnel})$.

Puisque l'unité Stratégie de technologie est un service de soutien, la rémunération incitative de M. Spadotto dépendait également en partie du succès des unités d'affaires axées sur la clientèle de la société afin de s'assurer que l'atteinte des objectifs de ces unités demeure une priorité.

Rendement de l'unité d'affaires

La carte de pointage de l'unité d'affaires Stratégie de technologie mesure la livraison et la qualité des services, le rendement de certains projets d'envergure spécifiques, le rapport coût-efficacité et l'engagement des membres de l'équipe Stratégie de technologie.

Rendement personnel

Les objectifs de rendement personnel de M. Spadotto sont composés d'objectifs divisés en fonction des catégories suivantes : l'ampleur de l'apport de l'unité d'affaires Stratégie de technologie au rendement de la société, mesurée en fonction de divers objectifs stratégiques et opérationnels qui encadrent les priorités stratégiques de 2009 et le plan de rendement personnel de 2009 du chef de la direction; les objectifs fixés et mesurés par le chef de la direction, y compris ceux figurant dans la carte de pointage de l'unité d'affaires Stratégie de technologie; et le leadership dont fait preuve M. Spadotto, selon l'évaluation du chef de la direction.

Paramètres non communiqués

À l'exception du paramètre relatif à l'engagement des membres de l'équipe Stratégie de technologie (cible : 59 pour cent; résultat : 55 pour cent), les autres paramètres de la carte de pointage de l'unité Stratégie de technologie et les objectifs de rendement personnel de M. Spadotto contiennent des renseignements confidentiels concernant la société et l'unité d'affaires qui sont de nature très délicate et ne sont pas publics. De l'avis de TELUS, leur divulgation porterait sérieusement atteinte à la société dans ce marché extrêmement concurrentiel puisqu'ils fourniraient aux concurrents des renseignements inestimables au sujet des plans d'affaires de la société pour 2010 et les années ultérieures.

Les résultats non communiqués de la société, de l'unité d'affaires et de rendement personnel représentaient environ 32 pour cent du total de son salaire de base pour 2009, de sa prime de rendement et de son attribution de DVAHD. Se reporter à la page 39 pour un exposé sur la difficulté d'atteindre des cibles de rendement, y compris les cibles non communiquées.

Rémunération réelle en 2009

En se fondant sur le rendement modeste de la société par rapport aux cibles, sur le rendement de l'unité d'affaires qui excédait celui de la moyenne des unités d'affaires et sur le rendement personnel réel de M. Spadotto, le comité de la rémunération a approuvé une prime en espèces annuelle globale de 111 930 \$, correspondant à 27 pour cent du salaire de base annuel de M. Spadotto, et une attribution de DVAHD d'une valeur de 111 930 \$, correspondant à 27 pour cent de son salaire de base annuel. Dans chaque cas, la cible était fixée à 50 pour cent. M. Spadotto a également reçu une prime ponctuelle de reconnaissance et de maintien en poste en espèces qui totalise 1 050 000 \$, payable en trois versements annuels commençant en 2009.

Rémunération à risque : incitatifs à moyen terme (attributions de DVAHD)

Methodologie

Les incitatifs à moyen terme sont attribués sous forme de DVAHD dans le cadre du régime DVAHD. Les DVAHD sont conçus pour favoriser le maintien en poste des membres de la haute direction et pour récompenser l'atteinte des objectifs commerciaux à moyen terme (jusqu'à trois ans) en offrant un revenu futur qui est lié au cours des actions et payable par tranches sur trois ans. Pour ce faire, la valeur des DVAHD est rattachée à la valeur des actions sans droit de vote, et les versements au titre des DVAHD sont effectués selon un calendrier où le tiers des DVAHD sont acquis chaque année sur une période d'un peu moins de trois ans.

Tout comme la prime en espèces annuelle, cet élément de la rémunération à risque est calculé en fonction de l'atteinte des résultats et du degré de leadership dont fait preuve le membre de la haute direction et elle représente 50 pour cent du salaire de base annuel si le rendement cible est atteint, sous réserve du cours des actions comme il est indiqué ci-après.

Le comité approuve chaque année le montant et les modalités des attributions de DVAHD aux vice-présidents à la direction, tandis que l'attribution de DVAHD au chef de la direction est approuvée chaque année par le conseil sur recommandation du comité. Certains membres de la direction ne faisant pas partie de la haute direction peuvent également recevoir des attributions de DVAHD qui sont calculées de la même manière, mais dont les cibles peuvent être différentes de celles des membres de la haute direction.

Afin d'aligner plus étroitement les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires, le nombre réel de DVAHD attribués à un membre de la haute direction est déterminé en prenant la valeur pécuniaire de l'attribution de DVAHD consentie à cette personne, puis en la multipliant par le ratio suivant :

$$\frac{\text{Valeur au marché des actions sans droit de vote à la fin de l'année de référence aux fins du rendement}}{\text{Valeur au marché des actions sans droit de vote au début ou à la fin de l'année de référence aux fins du rendement, selon la valeur qui est la plus élevée}}$$

Ainsi, toute baisse de la valeur 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 des DVAHD attribués au membre de la haute direction, même si les objectifs de rendement fixés pour l'année ont été atteints.

Si un membre de la haute direction démissionne, tous les DVAHD non acquis sont annulés. Se reporter à la page 70 pour obtenir une description des principales modalités du régime DVAHD.

Calcul des attributions de DVAHD réelles en 2009

La valeur pécuniaire des attributions de DVAHD qui ont été consenties aux membres de la haute direction désignés en fonction de leur rendement en 2009 est présentée dans la première colonne du tableau qui suit. Le nombre de DVAHD réellement attribués a été calculé d'après le cours moyen pondéré des actions sans droit de vote pour les 15 jours de bourse précédant le 31 décembre 2009, soit 32,14 \$, ce montant étant supérieur au cours moyen pondéré pour les 15 jours de bourse précédant le 1^{er} janvier 2009, soit 31,89 \$. Ainsi, le nombre et la valeur des DVAHD réellement attribués aux membres de la haute direction désignés pour leur rendement en 2009 n'ont pas été réduits étant donné que le cours de clôture était plus élevé, ce qui reflète le principe d'alignement avec les intérêts des actionnaires.

Les attributions de DVAHD consenties aux membres de la haute direction se situaient dans une fourchette oscillant entre 19 pour cent et 31 pour cent de leurs salaires de base, alors que le rendement cible était de 50 pour cent, tel qu'il est indiqué dans le tableau ci-après.

Valeur des attributions de DVAHD		
	Valeur des DVAHD (en \$)	En pourcentage du salaire de base
Darren Entwistle	315 438 ¹⁾	26
Robert McFarlane	115 250	23
Joe Natale	98 569	19
François Côté	133 933	31
Eros Spadotto	111 930	27

1) Ce montant a été versé en espèces à M. Entwistle; aucun DVAHD n'a été attribué. Se reporter à la page 50.

Rémunération à risque : incitatifs à long terme (attributions d'options et de DVATI)

Méthodologie

Les incitatifs à long terme sont attribués sous forme d'options d'achat d'actions et de DVATI accordés dans le cadre du régime à l'intention de la direction et du régime DVATI, respectivement. Les options et les DVATI sont conçus pour favoriser le maintien en poste et récompenser l'atteinte d'objectifs commerciaux à long terme (trois ans et plus) en offrant un revenu futur qui est lié au cours des actions. La valeur des options d'achat d'actions et des DVATI est, dans chaque cas, rattachée à la valeur des actions sans droit de vote. Plus particulièrement, le comité de la rémunération approuve habituellement des attributions d'options d'achat d'actions dont la durée est de sept ans et qui peuvent être acquises (en bloc) après trois ans et des DVATI qui sont acquis (en bloc) habituellement après juste un peu moins de trois ans.

Les options d'achat d'actions sont attribuées à un prix d'exercice qui n'est pas inférieur à la valeur au marché des actions sans droit de vote calculée conformément au régime à l'intention de la direction. Se reporter à la page 64 pour obtenir de plus amples renseignements. Les DVATI sont attribués en fonction de la valeur au marché des actions sans droit de vote au moment de l'attribution, calculée conformément au régime DVATI. Se reporter à la page 71 pour obtenir de plus amples renseignements.

La taille de ces attributions est calculée en fonction de la notation du membre de la haute direction selon le MRVA et de la rémunération offerte par la concurrence. Le MRVA est un outil d'évaluation utilisé pour évaluer chaque membre de la haute direction individuellement en fonction des facteurs suivants :

- le niveau de réalisation par le membre de la haute direction de ses objectifs de rendement personnel;
- le degré de leadership dont a fait preuve le membre de la haute direction (en appliquant et en parrainant les valeurs de TELUS);
- l'importance du rôle de ce membre de la haute direction dans la réalisation de la stratégie de TELUS;
- l'importance du maintien en poste du membre de la haute direction.

La valeur des attributions peut varier entre zéro, pour les membres de la haute direction dont la notation selon le MRVA est faible, à un montant qui situerait la rémunération directe globale (salaire de base + prime en espèces annuelle + attributions de DVAHD + attributions de DVATI ou d'options) du membre de la haute direction près du 75^e centile environ du groupe de référence, pour un membre de la haute direction qui constitue une ressource essentielle de la société.

Tous les incitatifs attribués au chef de la direction doivent être approuvés par le conseil selon la recommandation du comité. Les attributions annuelles d'options et de DVATI aux membres de la haute direction autres que le chef de la direction doivent également être approuvées par le conseil. Le chef de la direction recommande d'abord au comité de la rémunération la valeur globale des options et des DVATI qui devraient être attribués aux vice-présidents à la direction, puis le comité de la rémunération présente sa recommandation au conseil quant à la valeur globale des options et des DVATI à attribuer après avoir pris en considération la recommandation du chef de la direction. Les attributions annuelles d'options et de DVATI aux membres de l'équipe de direction qui ne font pas partie de la haute direction sont calculées de la même manière. Les attributions d'incitatifs à long terme facultatifs aux membres de la haute direction autres que le chef de la direction doivent être approuvées par le comité de la rémunération ou le conseil, selon le cas, selon la recommandation du chef de la direction.

Détermination des attributions réelles d'options et de DVATI en 2009

En règle générale, les attributions d'options antérieures ne sont prises en compte qu'à titre de point de référence lorsque la société envisage de consentir de nouvelles attributions d'options. La notation selon le MRVA constitue la source principale utilisée afin d'établir le montant de l'attribution d'options et de DVATI, compte tenu que celle-ci est effectuée sur la base du rendement.

Dans l'ensemble, le comité de la rémunération a recommandé et le conseil d'administration a approuvé des incitatifs à long terme qui représentaient 63,4 pour cent de la rémunération globale de tous les membres de la haute direction en 2009. Par conséquent, la rémunération à risque globale représentait 75,3 pour cent de leur rémunération globale. La rémunération globale de tous les membres de la haute direction (salaire de base et toute rémunération à risque) se situait légèrement au-dessus du 50^e centile du groupe de référence retenu.

Pour ce qui est des membres de la haute direction désignés, leurs attributions d'incitatifs à long terme se sont situées dans une fourchette variant entre 750 000 \$ et 4 300 000 \$, tel qu'il est indiqué dans le tableau qui suit, et la rémunération globale, fondée sur le rendement, s'est située dans une fourchette variant entre bien en deçà du 50^e centile à au-dessus du 75^e centile du groupe de référence de l'analyse comparative à l'égard d'un membre de la haute direction.

Les attributions d'incitatifs à long terme pour le rendement de 2009 ont été réduites de 10 pour cent par rapport aux montants qui auraient été attribués en prenant la notation selon le MRVA comme source principale. Les attributions totales aux membres de la haute direction désignés pour 2009 étaient d'environ 17 pour cent moins élevées que les attributions totales consenties en 2007 aux membres de la haute direction désignés à l'époque à l'égard du rendement de 2007 et d'environ 20 pour cent plus élevées que les attributions totales consenties en 2008 aux membres de la haute direction désignés à l'époque à l'égard du rendement de 2008. Au moment d'établir les attributions, le rendement modeste de la société a été pris en compte, ainsi que les facteurs suivants :

- l'octroi d'une récompense pour les accomplissements importants réalisés en 2009 en ce qui concerne l'évolution stratégique des réseaux filaire et mobile de la société qui ont pour effet de constituer une base solide pour assurer la croissance future de la société;
- la prise en compte des responsabilités accrues confiées à certains vice-présidents à la direction en 2009;
- la prise en compte de la réduction importante (entre 20 et 50 pour cent) de la rémunération au titre des incitatifs à long terme attribués sur une base individuelle en 2008 par rapport à 2007.

	Valeur des options (\$)¹	Valeur des DVATI (\$)	Valeur totale (\$)
Darren Entwistle	2 150 000	2 150 000	4 300 000
Robert McFarlane	375 000	375 000	750 000
Joe Natale	500 000	500 000	1 000 000
François Côté	375 000	375 000	750 000
Eros Spadotto	550 000	550 000	1 100 000

1) Valeur selon le modèle Black-Scholes.

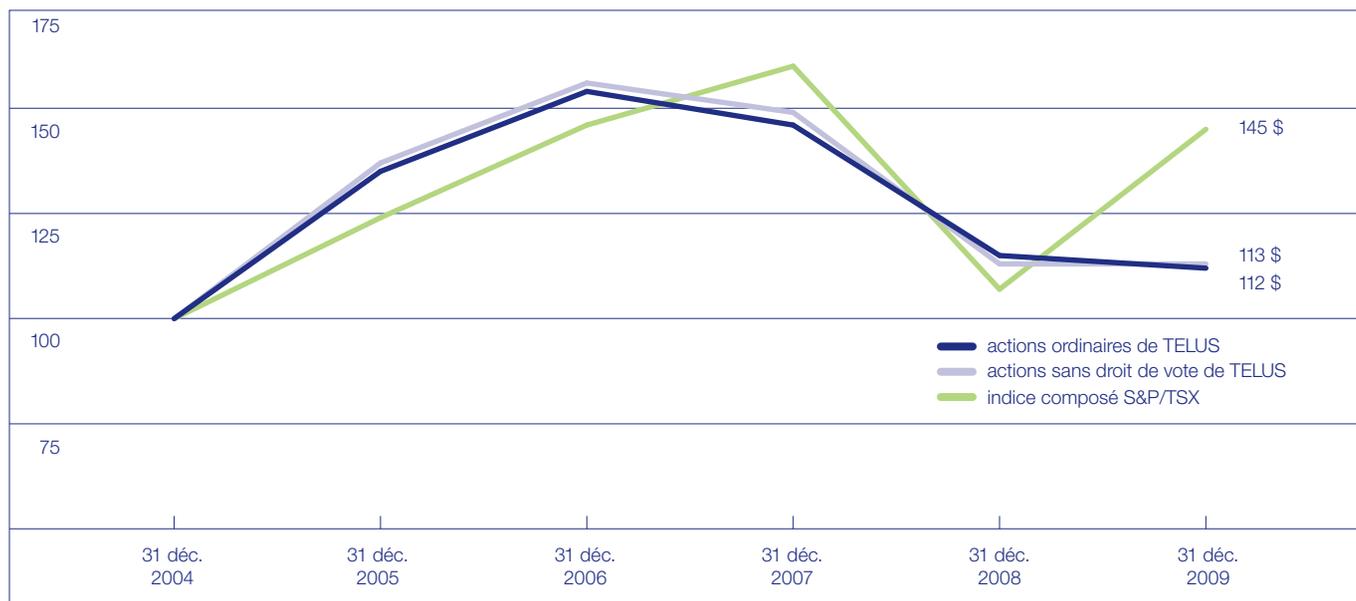
Afin d'offrir une composition équilibrée d'incitatifs à long terme, l'attribution de la rémunération incitative à long terme de février 2010 a été divisée en options d'achat d'actions qui sont acquises en trois ans et annulées après sept ans et en DVATI qui sont acquis en moins de trois ans aux termes du régime DVATI. Cette division représentait une répartition d'environ 50 pour cent en

options et 50 pour cent en DVATI acquis sur une période de trois ans. Ces options et DVATI ont été attribués aux membres de la haute direction désignés, collectivement, en fonction d'une équivalence après impôts estimative entre la valeur des DVATI et la valeur des options à attribuer, calculée au moyen d'une évaluation fondée sur le modèle Black-Scholes.

Graphique du rendement

Le graphique suivant compare l'évolution au cours des cinq dernières années du rendement cumulé total pour les actionnaires des actions ordinaires et des actions sans droit

de vote de TELUS et du rendement cumulé total de l'indice composé S&P/TSX à la Bourse de Toronto, pour un placement de 100 \$ effectué le 31 décembre 2004, compte tenu du réinvestissement des dividendes.



Valeur du placement (\$)	31 déc. 2004	31 déc. 2005	31 déc. 2006	31 déc. 2007	31 déc. 2008	31 déc. 2009
Actions ordinaires de TELUS	100	135	154	146	115	112
Actions sans droit de vote de TELUS	100	137	156	149	113	113
Indice composé S&P/TSX	100	124	146	160	107	145

Aux fins de la comparaison ci-après, la rémunération totale versée à un membre de la haute direction désigné au cours de la période de cinq ans correspond au total du salaire de base, des primes de rendement annuelles, des attributions de DVAHD, des incitatifs à long terme (options et DVATI) et de toute autre forme de rémunération des membres de la haute direction désignés pour chaque année de cette période, mais ne comprend pas la valeur des prestations de retraite qui leur sont versées annuellement.

Étant donné le lien direct entre les divers éléments du rendement et les calculs et les attributions de la rémunération à risque, la pondération importante des incitatifs à base d'actions dans la composition de la rémunération des membres de la haute direction et la méthode de calcul des attributions de DVAHD, la rémunération des membres de la haute direction de TELUS, de par sa conception même, suit généralement les inducteurs de performance qui devraient avoir une incidence directe sur le rendement des actionnaires.

Tel qu'il est indiqué dans le graphique et le tableau qui précèdent, le rendement total annuel (variations du cours des actions plus les dividendes réinvestis) pour les actionnaires de TELUS, qu'il s'agisse des porteurs d'actions ordinaires ou des porteurs d'actions sans droit de vote (comparé à la valeur à la fin de l'exercice de 2004), a suivi de près le rendement de l'indice composé S&P/TSX (l'indice) de 2005 à 2008, pour ensuite se

laisser distancer en 2009. Les actions de TELUS ont dépassé l'indice au cours de la récession de 2008, mais elles n'ont pas suivi la forte remontée de l'indice en 2009, alors menée par les secteurs financier et des ressources. La variation en pourcentage de la rémunération globale versée aux membres de la haute direction désignés a correspondu, pour l'essentiel, à la variation en pourcentage du rendement total annuel des actionnaires de TELUS de 2005 à 2008, alors qu'elle était très en deçà de la variation en pourcentage du rendement total annuel des actionnaires de TELUS en 2006 et qu'elle était quelque peu supérieure à celle-ci en 2007 et en 2009. Au cours de la période de cinq ans, la rémunération globale versée aux membres de la haute direction désignés a baissé de neuf pour cent, alors que le rendement total des actionnaires de TELUS pour ses deux catégories d'actions a augmenté de 12 et de 13 pour cent.

Lignes directrices relatives à l'actionariat

En 2002, des lignes directrices relatives à l'actionariat des membres de la haute direction ont été établies afin de mieux lier les intérêts des membres de la haute direction à ceux des actionnaires, mettant ainsi en évidence l'alignement continu des intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires.

Les lignes directrices actuelles relatives à l'actionnariat, telles qu'elles sont décrites dans le tableau qui suit, sont déterminées uniquement en fonction du nombre d'actions de la société que détient directement ou indirectement en propriété véritable le membre de la haute direction. La société a été informée qu'il s'agissait là d'une exigence plus sévère que la pratique courante du marché étant donné qu'elle ne permet pas l'inclusion des options, des DVAHD ou des DVATI lorsqu'il s'agit d'établir si le seuil a été atteint. De l'avis de la société, le nombre d'actions qu'un membre de la haute direction achète au moyen de ses propres fonds mesure de façon plus précise et probante son engagement envers la société : il choisit lui-même d'investir dans la société.

	Lignes directrices actuelles relatives à l'actionnariat (excluant les options, les DVAHD et les DVATI)
Chef de la direction	3 fois le salaire de base annuel
Vice-présidents à la direction	1 fois le salaire de base annuel

Les lignes directrices ont été suivies par tous les membres actuels de la haute direction en 2009, à l'exclusion de deux membres de la haute direction récemment nommés respectivement en 2008 et en 2009. Ils disposent de trois ans à compter de leur nomination initiale à titre de membre de la haute direction pour atteindre leur actionnariat cible. Un membre de la haute direction qui suivait

les lignes directrices relatives à l'actionnariat plus tôt dans l'année a vu sa participation tomber en deçà des lignes directrices au 31 décembre 2009 uniquement en raison des fluctuations des cours des actions. Compte tenu de la situation, ce membre de la haute direction n'a pas eu à accroître son actionnariat avant la fin de l'exercice de 2009. La direction continue de rendre compte au comité de la rémunération de ces lignes directrices et des fluctuations des cours des actions en 2010. La société interdit aux membres de la haute direction et à certains hauts dirigeants de se livrer 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.

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

Pour illustrer les avoirs en actions des membres de la haute direction désignés de la société et le total des actions dont ils sont propriétaires par rapport aux lignes directrices relatives à l'actionnariat, le tableau suivant dresse la liste du nombre et de la valeur des actions de TELUS et du total des avoirs en actions (actions, DVAHD, DVATI, mais à l'exclusion des options) que détient chacun des membres de la haute direction désignés (comme le montre le tableau sommaire de la rémunération de la haute direction aux pages 50 et 51), ainsi que leur valeur totale par rapport à son salaire de base, au 31 décembre 2009 (se reporter aux lignes directrices relatives à l'actionnariat décrites précédemment).

Nom	Total des actions de TELUS (actions ordinaires/ actions sans droit de vote/ DVAHD/DVATI) ¹⁾	Valeur du total des actions (\$) ²⁾	Valeur des avoirs en actions (\$) ³⁾	Salaire de base (\$)	Valeur du total des actions par rapport au salaire de base	Valeur des avoirs en actions ³⁾ par rapport au salaire de base
Darren Entwistle	215 243/78 345/-/82 411 ⁴⁾	12 606 698	9 907 737	1 225 000	10,29	8,09
Robert McFarlane	-/113 329/4 214/16 640	4 394 493	3 711 525	500 000	8,79	7,42
Joe Natale	11 692/7 124/5 106/23 471	1 568 022	632 125	525 000	2,99	1,20
François Côté	-/3 240/3 694/65 773	2 381 154	106 110	431 000	5,52	0,25
Eros Spadotto	10 228/1 800/3 506/17 264	1 088 045	407 827	420 000	2,59	0,97

- 1) Exclut toutes les options et actions sans droit de vote pouvant être acquises par un membre de la haute direction en 2010 en paiement de DVAHD qui lui ont été acquis en 2009.
- 2) À la clôture des opérations boursières le 31 décembre 2009, le cours des actions ordinaires s'élevait à 34,11 \$ et le cours des actions sans droit de vote, à 32,75 \$.
- 3) Exclut les options, les DVAHD et les DVATI.
- 4) M. Entwistle a affecté la quasi-totalité du produit net tiré de ses DVATI acquis en novembre 2009 à l'achat d'actions de TELUS.

Conclusion

Le comité de la 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 des ressources humaines et de la rémunération



Charlie Baillie (président)



Micheline Bouchard



John Butler



Pierre Ducros

survol de la rémunération de la haute direction

Sommaire de la rémunération de la haute direction

(\$) Exercice	Darren Entwistle Président et chef de la direction			Robert McFarlane Vice-président à la direction et chef de l'exploitation		
	2009	2008	2007	2009	2008	2007
Salaire	1 225 000	1 225 000	1 225 000	500 000	500 000	500 000
Attributions à base d'actions ¹⁾	2 465 438 ²⁾	1 819 900 ²⁾	4 283 575 ²⁾	490 250	371 359	866 256
Attributions à base d'options ³⁾	2 150 000	2 500 000	1 250 000	375 000	375 000	325 000
Rémunération incitative autre qu'à base d'actions						
– Incitatifs annuels	315 438	451 413	633 325	115 250	171 250	227 000
– Incitatifs à long terme	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Valeur des prestations de retraite	644 000	840 000	999 000	268 000	333 000	350 000
Toute autre rémunération ⁴⁾	53 451	53 451 ⁵⁾	22 617	1 151	1 151	10 000
Rémunération totale	6 853 327	6 889 764	8 413 517	1 749 651	1 751 760	2 278 256

Valeur après impôts estimative de la rémunération totale ⁶⁾	4 329 946	4 426 935	5 310 338	1 066 991	1 068 178	1 353 671
--	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

- 1) La valeur des attributions à base d'actions (les DVAHD et les DVATI) dans le tableau qui précède est déterminée en fonction de la valeur au marché des actions sans droit de vote au moment de l'attribution comme il est décrit dans les régimes DVAHD et DVATI. Elle correspond à la juste valeur comptable au moment de l'attribution.
- 2) Les sommes indiquées pour M. Entwistle comprennent les DVAHD attribués en espèces.
- 3) La valeur des attributions à base d'options dans le tableau qui précède est déterminée au moyen du modèle Black-Scholes modifié canadien (avec prime fiscale) élaboré par Hewitt Associates (le modèle Hewitt). La juste valeur comptable de ces attributions à base d'options au moment de l'attribution aurait été la suivante :
 - M. Entwistle – 1 278 159 \$ pour la rémunération de 2008; 1 279 420 \$ pour la rémunération de 2009; et
 - M. MacFarlane – 191 737 \$ pour la rémunération de 2008; 223 154 \$ pour la rémunération de 2009.
 La société a choisi le modèle Hewitt afin de tenir compte de la valeur estimative du traitement fiscal canadien privilégié alors accordé au revenu provenant de l'exercice d'options d'achat d'actions par rapport à d'autres formes de revenu lié à l'emploi. Le modèle Hewitt atteint ce résultat par la bonification de la valeur des options d'achat d'actions déterminée selon le modèle Black-Scholes par comparaison à la valeur utilisée aux fins comptables. L'utilisation du modèle Hewitt donne un nombre moins élevé d'options d'achat d'actions attribuées que celui obtenu par l'utilisation de la juste valeur comptable au moment de l'attribution. De la même façon, le modèle Hewitt utilise des hypothèses différentes de celles utilisées aux fins comptables. Les hypothèses clés suivant le modèle Hewitt qui ont été utilisées pour les attributions d'options d'achat d'actions dans le tableau qui précède sont les suivantes :
 - Taux d'intérêt sans risque : 3,66 pour cent pour la rémunération de 2008; 3,09 pour cent pour la rémunération de 2009;
 - Durée prévue des options : 7,0 années tant pour la rémunération de 2008 que pour celle de 2009;
 - Volatilité attendue : 25,72 pour cent pour la rémunération de 2008; 30,67 pour cent pour la rémunération de 2009; et
 - Rendement des actions : 3,73 pour cent pour la rémunération de 2008; 5,76 pour cent pour la rémunération de 2009.
- 4) Pour 2009, à l'exception de M. François Côté, tous les membres de la haute direction désignés ont reçu des majorations pour concessions de télécommunications aux montants indiqués. Les avantages accessoires pour tous les membres de la haute direction désignés, sauf M. Entwistle, ont totalisé moins de 50 000 \$. Dans le cas de M. Entwistle, le montant déclaré comprend également une allocation d'automobile, une couverture médicale privée pour le conjoint et un compte d'avantages accessoires flexibles annuels.
- 5) Pour 2008, le montant du poste « Toute autre rémunération » de M. Entwistle a été retraité pour inclure, dans un but d'harmonisation, le compte d'avantages accessoires flexibles pour cette année.
- 6) La valeur après impôts estimative de la rémunération totale suppose l'application du taux d'imposition marginal le plus élevé dans la province dans laquelle habite le membre de la haute direction désigné, sans déduction pouvant réduire davantage les impôts qu'il doit payer. L'incidence de l'impôt sur le revenu que devra payer chacun des membres de la haute direction désignés sur son salaire et ses primes en espèces annuelles pour 2009 figure dans le tableau. Les attributions à base d'actions, les attributions à base d'options et la valeur des prestations de retraite sont toutes des revenus qui seront imposés au moment de leur versement futur. Aux fins du présent calcul, la valeur selon le modèle Black-Scholes des attributions à base d'options à la date d'attribution a été réduite de l'impôt sur le revenu payable au taux d'imposition marginal sur 50 pour cent de la valeur, et la valeur au marché des attributions à base d'actions (les DVAHD et les DVATI) à la date d'attribution a été réduite de l'impôt sur le revenu payable au taux d'imposition marginal.

(\$)	Joe Natale Vice-président à la direction et président, Solutions consommateurs			François Côté Vice-président à la direction et président, TELUS Québec et TELUS Solutions en santé			Eros Spadotto Vice-président à la direction, Stratégie de technologie		
	Exercice	2009	2008	2007	2009	2008	2007	2009	2008
Salaire	525 000	525 000	525 000	431 000	384 675	s.o.	420 000	420 000	400 000
Attributions à base d'actions ¹⁾	748 569	359 011	990 645	1 008 933	3 159 076 ²⁾	s.o.	661 930	354 025	1 200 983 ³⁾
Attributions à base d'options ⁴⁾	500 000	375 000	400 000	375 000	1 040 000 ²⁾	s.o.	550 000	450 000	350 000
Rémunération incitative autre qu'à base d'actions									
– Incitatifs annuels	98 569	153 825	226 275	133 933	298 229	s.o.	111 930	146 790	179 200
– Incitatifs à long terme	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	350 000 ⁵⁾	s.o.	s.o.
Valeur des prestations de retraite	224 000	305 000	328 000	97 000	–	s.o.	226 000	244 000	–
Toute autre rémunération ⁶⁾	2 015	2 015	–	–	–	s.o.	2 015	2 015	s.o.
Rémunération totale	2 098 153	1 719 851	2 469 920	2 045 866	4 881 980	s.o.	2 321 875	1 616 830	2 130 183

Valeur après impôts estimative de la rémunération totale ⁷⁾	1 240 425	1 011 752	1 420 990	1 147 160	2 772 526	s.o.	1 371 920	973 665	1 226 693
--	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	------	-----------	---------	-----------

- La valeur des attributions à base d'actions (les DVAHD et les DVATI) dans le tableau qui précède est déterminée en fonction de la valeur au marché des actions sans droit de vote au moment de l'attribution comme il est décrit dans les régimes DVAHD et DVATI. Elle correspond à la juste valeur comptable au moment de l'attribution.
 - La valeur dans le tableau qui précède tient compte du total des attributions à base d'actions et à base d'options annuelles en 2009 à l'égard du rendement de TELUS pour 2008, de certaines attributions ponctuelles accordées en 2008 pour l'acceptation d'un poste chez TELUS et la renonciation à certains droits conférés par Emergis et des attributions à base d'actions et à base d'options annuelles accordées en avril 2008 à l'égard du rendement d'Emergis pour 2007.
 - Ce chiffre a été ajusté par rapport à celui qui figure dans la circulaire d'information de l'année dernière en raison de l'omission malencontreuse d'une attribution dans le calcul.
 - La valeur des attributions à base d'options dans le tableau qui précède est déterminée au moyen du modèle Black-Scholes modifié canadien (avec prime fiscale) élaboré par Hewitt Associates (le modèle Hewitt). La juste valeur comptable de ces attributions à base d'options au moment de l'attribution aurait été la suivante :
 - M. Natale – 191 737 \$ pour la rémunération de 2008; 297 552 \$ pour la rémunération de 2009;
 - M. Côté – 703 260 \$ pour la rémunération de 2008; 223 154 \$ pour la rémunération de 2009; et
 - M. Spadotto – 230 069 \$ pour la rémunération de 2008; 327 303 \$ pour la rémunération de 2009.
- La société a choisi le modèle Hewitt afin de tenir compte de la valeur estimative du traitement fiscal canadien privilégié alors accordé au revenu provenant de l'exercice d'options d'achat d'actions par rapport à d'autres formes de revenu lié à l'emploi. Le modèle Hewitt atteint ce résultat par la bonification de la valeur des options d'achat d'actions déterminée selon le modèle Black-Scholes par comparaison à la valeur utilisée aux fins comptables. L'utilisation du modèle Hewitt donne un nombre moins élevé d'options d'achat d'actions attribuées que celui obtenu par l'utilisation de la juste valeur comptable au moment de l'attribution. De la même façon, le modèle Hewitt utilise des hypothèses différentes de celles utilisées aux fins comptables. Les hypothèses clés suivant le modèle Hewitt qui ont été utilisées pour les attributions d'options d'achat d'actions dans le tableau qui précède sont les suivantes :
- Taux d'intérêt sans risque : 3,66 pour cent pour la rémunération de 2008; 3,09 pour cent pour la rémunération de 2009;
 - Durée prévue des options : 7,0 années tant pour la rémunération de 2008 que pour celle de 2009;
 - Volatilité attendue : 25,72 pour cent pour la rémunération de 2008; 30,67 pour cent pour la rémunération de 2009; et
 - Rendement des actions : 3,73 pour cent pour la rémunération de 2008; 5,76 pour cent pour la rémunération de 2009.
- Correspond à une attribution en espèces au titre de la reconnaissance et du maintien en poste versée à M. Spadotto d'un montant de 1 050 000 \$, payable en trois versements annuels à compter de 2009.
 - Pour 2009, à l'exception de M. François Côté, tous les membres de la haute direction désignés ont reçu des majorations pour concessions de télécommunications aux montants indiqués. Les avantages accessoires pour tous les membres de la haute direction désignés, sauf M. Entwistle, ont totalisé moins de 50 000 \$.
 - La valeur après impôts estimative de la rémunération totale suppose l'application du taux d'imposition marginal le plus élevé dans la province dans laquelle habite le membre de la haute direction désigné, sans déduction pouvant réduire davantage les impôts qu'il doit payer. L'incidence de l'impôt sur le revenu que devra payer chacun des membres de la haute direction désignés sur son salaire et ses primes en espèces annuelles pour 2009 figure dans le tableau. Les attributions à base d'actions, les attributions à base d'options et la valeur des prestations de retraite sont toutes des revenus qui seront imposés au moment de leur versement futur. Aux fins du présent calcul, la valeur selon le modèle Black-Scholes des attributions à base d'options à la date d'attribution a été réduite de l'impôt sur le revenu payable au taux d'imposition marginal sur 50 pour cent de la valeur, et la valeur au marché des attributions à base d'actions (les DVAHD et les DVATI) à la date d'attribution a été réduite de l'impôt sur le revenu payable au taux d'imposition marginal.

suivi de la rémunération de la haute direction suite

Attributions au titre des régimes d'incitatifs

Dans le tableau suivant sont indiquées toutes les attributions à base d'options et d'actions en cours au 31 décembre 2009 pour chacun des membres de la haute direction désignés.

Nom	Attributions à base d'options				Attributions à base d'actions	
	Nombre de titres visés par les options non exercées	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Nombre d'actions ou de droits non encore acquis	Valeur au marché ou de paiement des attributions à base d'actions non encore acquises (\$)
Darren Entwistle	140 200	42,96	15/02/2013	–	82 411	2 698 960
	122 350	43,96	28/02/2015	–		
	352 110	30,57	25/02/2016	767 600		
Total	614 660			767 600		
Robert McFarlane	44 109	34,88	01/03/2011	–	20 854	682 969
	50 000	24,00	13/02/2012	437 500		
	15 200	35,56	16/02/2012	–		
	26 300	42,96	15/02/2013	–		
	43 580	46,06	09/03/2013	–		
	21 600	56,61	28/02/2014	–		
	31 810	43,96	28/02/2015	–		
	52 820	30,57	25/02/2016	115 148		
Total	285 419			552 648		
Joe Natale	22 000	22,41	02/07/2010	227 480	28 577	935 897
	15 800	24,79	11/02/2011	125 768		
	16 800	35,56	16/02/2012	–		
	38 870	45,40	24/11/2012	–		
	28 900	42,96	15/02/2013	–		
	23 000	56,61	28/02/2014	–		
	39 150	43,96	28/02/2015	–		
	52 820	30,57	25/02/2016	115 148		
Total	237 340			468 396		
François Côté	91 979	43,96	28/02/2015	–	69 467	2 275 044
	14 085	30,57	25/02/2016	30 705		
Total	106 064			30 705		
Eros Spadotto	52 368	38,19	20/10/2010	–	20 770	680 218
	12 500	24,79	11/02/2011	99 500		
	12 500	35,56	16/02/2012	–		
	85 530	43,43	15/12/2012	–		
	19 500	56,61	28/02/2014	–		
	34 260	43,96	28/02/2015	–		
	63 380	30,57	25/02/2016	138 168		
Total	280 038			237 668		

Dans le tableau suivant est indiquée la valeur de toutes les attributions à base d'options et d'actions acquises ou gagnées par chacun des membres de la haute direction désignés durant l'exercice 2009. Les modalités de toutes les attributions au titre de régimes à base d'options ou d'actions qui sont acquises ou gagnées sont décrites de la page 64 à la page 71.

Nom	Attributions à base d'options – valeur acquise durant l'exercice (\$)	Attributions à base d'actions – valeur acquise durant l'exercice ¹⁾ (\$)	Rémunération d'un régime d'incitatifs autre qu'à base d'actions – valeur gagnée durant l'exercice (\$)
Darren Entwistle	–	4 363 728	315 438
Robert McFarlane	(274 572)	706 194	115 250
Joe Natale	(541 350)	743 919 ²⁾	98 569
François Côté	–	612 186	133 933
Eros Spadotto	(530 286)	891 695	461 930 ³⁾

1) Le tableau tient compte du cours de clôture des actions sans droit de vote à la date d'acquisition; cependant, le paiement des attributions à base d'actions est effectué d'après le cours moyen pondéré en fonction du volume. De plus amples renseignements sont donnés aux pages 70 et 71.

2) Ce montant ne comprend pas l'attribution de DVAHD acquis en 2007 dont le versement a été retardé jusqu'en 2009.

3) Comprend 350 000 \$, ce qui correspond au premier de trois versements d'une prime de reconnaissance et de maintien en poste en espèces qui totalise 1 050 000 \$.

Régime de retraite de TELUS

Prestations du régime de retraite de TELUS

Le régime de retraite complémentaire (le « RRC ») de TELUS prévoit le versement d'un revenu de retraite général composé de prestations de retraite complémentaires payables aux membres de la haute direction retraités en sus des prestations payables aux termes des régimes de retraite agréés existants de la société. Les membres de la haute direction désignés participent aux régimes de retraite agréés contributifs de la société. Le RRC complète ces régimes en leur procurant une prestation totale à la retraite qui correspond à deux pour cent de la rémunération moyenne ouvrant droit à pension des trois années consécutives durant lesquelles leur rémunération a été la plus élevée, multipliée par le nombre total d'années de service décomptées jusqu'à concurrence de 35.

La rémunération ouvrant droit à pension correspond au salaire de base augmenté de 60 pour cent pour tenir compte de la prime en espèces annuelle versée au chef de la direction et de 50 pour cent pour les autres membres de la haute direction désignés participants. Le RRC, comme la plupart des régimes non agréés de cette nature, n'est pas capitalisé.

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

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

suivi de la rémunération de la haute direction suite

Nom	Nombre d'années de service décomptées ¹⁾ (#)	Prestations annuelles payables		Obligations accumulées au début de l'exercice (\$)	Modification compensatoire (\$)	Modification non compensatoire (\$)	Obligations accumulées en fin d'exercice (\$)
(a)	(b)	(c)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)
		En fin d'exercice (c1)	À 65 ans (c2)				
Darren Entwistle	12 ans et 10 mois	pas encore admissible à la retraite	503 000	2 785 000	644 000	1 246 000	4 675 000
Robert McFarlane	14 ans et 2 mois	pas encore admissible à la retraite	213 000	1 288 000	268 000	498 000	2 054 000
Joe Natale	9 ans et 10 mois	pas encore admissible à la retraite	155 000	747 000	224 000	380 000	1 351 000
François Côté ¹⁾	1 an et 1 mois	pas encore admissible à la retraite	14 000	–	97 000	31 000	128 000
Eros Spadotto	4 ans	pas encore admissible à la retraite	50 000	170 000	226 000	143 000	539 000

1) Les prestations de retraite de M. Côté ne lui seront acquises que lorsqu'il aura satisfait à l'exigence d'acquisition de deux ans du RRC, le 5 juin 2011.

Attribution d'années de service décomptées supplémentaires

Le RRC permet à la société d'attribuer des années de service supplémentaires, ce qui est une pratique courante dans le secteur pour attirer et retenir les membres de la haute direction.

Les contrats de travail conclus avec MM. Entwistle, McFarlane, Natale, Côté et Spadotto prévoient tous qu'ils accumuleront deux années de service ouvrant droit à pension aux termes du RRC pour chaque année complète de service durant les périodes indiquées dans le tableau de la page 62. Les années de service décomptées supplémentaires ne sont pas prises en compte dans la détermination des rajustements des prestations en cas de retraite anticipée et ne sont pas utilisées pour d'autres éléments de rémunération non reliés à la retraite qui pourraient dépendre des années de service. Les années de service décomptées supplémentaires accumulées au 31 décembre 2009 sont incluses dans la colonne (b) du tableau ci-dessus.

Reconnaissance des années de service passées

En 2008, la société a mis en œuvre un mécanisme afin de transférer les droits de certains membres de la haute direction, dont M. Spadotto, de leur régime de retraite à cotisations déterminées et REER collectif au régime de retraite agréé à prestations déterminées et au RRC. Il a été décidé de reconnaître les années de service passées de ces personnes auprès de TELUS pour le RRC, à la condition qu'elles demeurent à l'emploi de TELUS jusqu'au 31 décembre 2010, date à laquelle ces 7,2 années de service seront incluses dans le nombre d'années indiqué dans la colonne (b) du tableau ci-dessus pour M. Spadotto. Le délai exigé avant l'acquisition de ces années de service a pour but de favoriser le maintien en poste des membres de la haute direction et leur reconnaissance.

De même, en 2009, M. Côté a vu ses droits aux termes d'un régime de retraite antérieur transférés au régime de retraite agréé à prestations déterminées et au RRC. Dans le cas de M. Côté, ses années de service passées auprès de TELUS seront reconnues aux termes du RRC, à la condition qu'il demeure à l'emploi de TELUS jusqu'au 5 juin 2011, date à laquelle cette 1,3 année de service sera incluse dans le nombre d'années indiqué dans la colonne (b) du tableau ci-dessus.

Ces obligations ne sont pas prises en considération dans le tableau ci-dessus étant donné qu'elles ne seront contractées que lorsque les prestations seront acquises, le 31 décembre 2010 dans le cas de M. Spadotto et le 5 juin 2011 dans le cas de M. Côté.

Obligations accumulées

Les obligations accumulées sont calculées au moyen d'une méthode d'évaluation et d'hypothèses conformes aux derniers états financiers et sont fondées sur des projections de rémunération ouvrant droit à pension et d'années de service ouvrant droit à pension jusqu'à l'âge de la retraite hypothétique de 60 ans. Les hypothèses économiques principales sont présentées dans les notes complémentaires des états financiers consolidés vérifiés de 2009, à la note 13, Avantages sociaux futurs. Les taux de mortalité après l'âge de 60 ans reposent sur la table de mortalité « 1994 Uninsured Pensioner Mortality Table » avec projections jusqu'en 2020 au moyen de l'échelle AA. Des taux de mortalité, de retrait, d'incapacité et de retraite avant l'âge de 60 ans de zéro ont été retenus.

Modification compensatoire et modification non compensatoire des obligations accumulées

La modification compensatoire des obligations accumulées comprend le coût du service des prestations de retraite, net des cotisations des employés, toute différence entre les revenus réels et estimatifs, et toute modification à un régime ou autre modification qui a un effet rétroactif.

La modification non compensatoire des obligations accumulées comprend deux parties :

- la modification des obligations accumulées découlant de la modification des hypothèses (le taux d'actualisation a été abaissé de 7,25 pour cent en 2008 à 5,85 pour cent en 2009 et la table de mortalité avec projections jusqu'en 2015 a été changée pour la table avec projections jusqu'en 2020, qui tient compte de l'amélioration des données sur la mortalité après 1994), et
- les cotisations de l'employé pour l'exercice.

Prestations annuelle payables

Les prestations annuelles payables sont indiquées dans la colonne c1 (en fin d'exercice) et c2 (à 65 ans) dans le tableau de la page 54. Les sommes sont calculées en fonction des années de service décomptées et des revenus ouvrant droit à pension à la fin du dernier exercice terminé. Les sommes qui seraient payables à l'âge de 65 ans sont indiquées dans la colonne c2, et les sommes qui seraient payables à l'heure actuelle, le cas échéant (si le membre de la haute direction est actuellement admissible à la retraite anticipée), sont indiquées dans la colonne c1.

Exemples de calcul de prestations de retraite

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

Tableau du régime de retraite 2009					
Rémunération (\$)	Années de service				
	10	15	20	25	30
500 000	100 000	150 000	200 000	250 000	300 000
600 000	120 000	180 000	240 000	300 000	360 000
700 000	140 000	210 000	280 000	350 000	420 000
800 000	160 000	240 000	320 000	400 000	480 000
900 000	180 000	270 000	360 000	450 000	540 000
1 000 000	200 000	300 000	400 000	500 000	600 000
1 100 000	220 000	330 000	440 000	550 000	660 000
1 200 000	240 000	360 000	480 000	600 000	720 000
1 300 000	260 000	390 000	520 000	650 000	780 000
1 400 000	280 000	420 000	560 000	700 000	840 000
1 500 000	300 000	450 000	600 000	750 000	900 000
1 600 000	320 000	480 000	640 000	800 000	960 000
1 700 000	340 000	510 000	680 000	850 000	1 020 000
1 800 000	360 000	540 000	720 000	900 000	1 080 000
1 900 000	380 000	570 000	760 000	950 000	1 140 000
2 000 000	400 000	600 000	800 000	1 000 000	1 200 000
2 100 000	420 000	630 000	840 000	1 050 000	1 260 000
2 200 000	440 000	660 000	880 000	1 100 000	1 320 000
2 300 000	460 000	690 000	920 000	1 150 000	1 380 000
2 400 000	480 000	720 000	960 000	1 200 000	1 440 000

- 1) La rémunération visée par le RRC pour chacun des membres de la haute direction désignés participants correspond à son salaire indiqué dans le tableau intitulé Sommaire de la rémunération de la haute direction, augmenté de 60 pour cent pour le chef de la direction et de 50 pour cent pour chacun des autres membres de la haute direction désignés participants.
- 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 15 années de service seront réduites.
- 4) Les prestations indiquées ci-dessus ne sont pas réduites par des paiements au titre du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec.

Contrats de travail

TELUS est partie à des contrats de travail d'une durée indéterminée avec chacun des membres de la haute direction désignés. Outre la rémunération, les contrats portent sur les principales modalités suivantes :

Indemnité de départ

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

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

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

Si un membre de la haute direction prend sa retraite, il aura droit à une somme correspondant à 50 pour cent du salaire de base constitué de sa prime en espèces annuelle cible (60 pour cent dans le cas du chef de la direction), calculée en fonction de la date de son départ à la retraite, en plus de ses prestations de retraite, le cas échéant, conformément aux modalités de son régime de retraite et de tout autre programme ou politique de la société qui lui sont applicables en tant qu'employé retraité et qui sont en vigueur au moment de son départ à la retraite.

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

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

De plus, les droits des membres de la haute direction à des incitatifs à moyen et à long terme, acquis et non acquis, au moment de leur cessation d'emploi sont décrits dans les modalités du régime à l'intention de la direction, du régime DVATI et du régime DVAHD, qui figurent de la page 64 à la page 71.

Le tableau suivant indique la rémunération et les avantages qui seraient payables par la société à chacun des membres de la haute direction désignés, conformément à leur contrat de travail et au régime d'incitatifs applicable, en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2009 par suite d'une démission volontaire, d'un congédiement motivé, d'un congédiement non motivé ou d'un départ à la retraite. Les sommes qui pouvaient être payables à chacun des membres de la haute direction désignés en cas de changement de contrôle en date du 31 décembre 2009 figurent également dans le tableau. Ces sommes ne seront pas l'objet d'une réduction dans le cas où le membre de la haute direction accepterait un autre emploi après la fin de son emploi auprès de la société.

Darren Entwistle – Président et chef de la direction

Paiements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2009	Démission (\$)	Congédiement motivé (\$)	Congédiement non motivé (24 mois) (\$)	Retraite ¹⁾ (\$)	Changement de contrôle (\$)
Rémunération en espèces					
Salaire de base	– ²⁾	–	2 450 000	–	–
Rémunération variable en espèces	–	–	1 173 526 ³⁾	–	–
Rémunération totale en espèces	–	–	3 623 526 ⁴⁾	–	–
Incitatifs à moyen terme (DVAHD)	–	–	– ⁵⁾	–	– ⁶⁾
Incitatifs à long terme					
Options	–	–	– ⁷⁾	–	767 600 ⁸⁾
DVATI	–	–	– ⁹⁾	–	2 698 948 ⁸⁾
Total des incitatifs à long terme	–	–	–	–	3 466 548 ⁸⁾
Avantages	–	–	206 537 ¹⁰⁾	–	–
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	–	–	1 615 000	–	–
Total de la rémunération et des avantages payables	–	–	5 445 063	–	3 466 548

- 1) Tous les montants inscrits sont de néant, étant donné que le membre de la haute direction n'avait pas droit à la retraite au 31 décembre 2009.
- 2) Le membre de la haute direction doit donner un préavis de trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut décider plutôt de mettre fin à l'emploi du membre de la haute direction avant l'expiration du délai de trois mois, moyennant le paiement de son salaire de base calculé en fonction du délai entre la date de départ anticipée décidée par TELUS et la fin du délai de préavis (306 250 \$ dans l'hypothèse d'un délai de trois mois).
- 3) Deux fois la moyenne des paiements de rémunération incitative annuelle faits à M. Entwistle au cours des trois années précédentes.
- 4) Payable dans les 30 jours de la cessation d'emploi.
- 5) En cas de congédiement non motivé, tous les DVAHD acquis et non acquis sont payables au membre de la haute direction dans les 60 jours de la cessation d'emploi, conformément aux modalités du régime. Le montant inscrit est de néant en date du 31 décembre 2009, étant donné que le chef de la direction ne possédait pas de DVAHD.
- 6) Tous les DVAHD non acquis sont immédiatement acquis en cas de changement de contrôle, conformément aux modalités du régime. Le montant inscrit est de néant en date du 31 décembre 2009, étant donné que le chef de la direction ne possédait pas de DVAHD.
- 7) Le membre de la haute direction est en droit d'exercer toutes ses options acquises dans les 90 jours suivant sa cessation d'emploi. Il perd ses droits sur toutes ses options non encore acquises à sa cessation d'emploi. Les options acquises ne sont pas prises en considération étant donné qu'elles peuvent être exercées en tout temps.
- 8) Toutes les options non acquises et tous les DVATI non acquis sont immédiatement acquis en cas de changement de contrôle, conformément aux modalités du régime les concernant. Le montant inscrit au titre des options est basé sur le fait que 352 110 options ont été émises à 30,57 \$, alors que le cours de clôture des actions sans droit de vote était de 32,75 \$ au 31 décembre 2009. Aucune autre option non acquise du chef de la direction n'était dans le cours au 31 décembre 2009.
- 9) En cas de démission ou de congédiement motivé ou non motivé, tous les DVATI acquis mais impayés du membre de la haute direction demeurent payables, tandis qu'il perd ses droits sur tous les DVATI non acquis. En cas de départ à la retraite, tous les DVATI acquis et non acquis lui sont payables dans les 60 jours de son départ à la retraite.
- 10) Les avantages sont versés pendant 24 mois en cas de congédiement non motivé. Les avantages fournis sont les suivants : assurances santé et dentaire, reclassement externe, part de l'employeur de la cotisation au régime d'achat d'actions des employés (35 pour cent d'un maximum de 6 pour cent du salaire de base et de la prime en espèces annuelle), la concession de télécommunications, les avantages accessoires flexibles, l'assurance médicale privée pour le conjoint et l'allocation d'automobile.

survol de la rémunération de la haute direction suite

Robert McFarlane – Vice-président à la direction et chef des finances

Paiements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2009	Démission (\$)	Congédiement motivé (\$)	Congédiement non motivé (24 mois) (\$)	Retraite ¹⁾ (\$)	Changement de contrôle (\$)
Rémunération en espèces					
Salaire de base	– ²⁾	–	1 000 000	–	–
Rémunération variable en espèces	–	–	500 000 ³⁾	–	–
Rémunération totale en espèces	–	–	1 500 000 ⁴⁾	–	–
Incidatifs à moyen terme	–	–	137 988 ⁵⁾	–	137 988 ⁶⁾
Incidatifs à long terme					
Options	–	–	– ⁷⁾	–	115 148 ⁶⁾
DVATI ⁸⁾	–	–	–	–	544 967 ⁶⁾
Total des incitatifs à long terme	–	–	–	–	660 115 ⁶⁾
Avantages	–	–	59 102 ⁹⁾	–	–
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	–	–	523 000	–	–
Total de la rémunération et des avantages payables	–	–	2 220 090	–	798 103

- 1) Tous les montants inscrits sont de néant, étant donné que le membre de la haute direction n'avait pas droit à la retraite au 31 décembre 2009.
- 2) Le membre de la haute direction doit donner un préavis de trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut décider plutôt de mettre fin à l'emploi du membre de la haute direction avant l'expiration du délai de trois mois, moyennant le paiement de son salaire de base calculé en fonction du délai entre la date de départ anticipée décidée par TELUS et la fin du délai de préavis (125 000 \$ dans l'hypothèse d'un délai de trois mois).
- 3) Indemnité correspondant à 50 pour cent du salaire de base en remplacement de la prime en espèces annuelle pour une période de 24 mois.
- 4) Payable dans les 30 jours de la cessation d'emploi.
- 5) En cas de congédiement non motivé, tous les DVAHD acquis et non acquis sont payables au membre de la haute direction dans les 60 jours de la cessation d'emploi, conformément aux modalités du régime.
- 6) En cas de changement de contrôle, les options, DVAHD et DVATI non acquis peuvent être acquis au membre de la haute direction, au gré du conseil d'administration. S'ils ne lui sont pas acquis à la suite d'un changement de contrôle, l'ensemble des options, des DVAHD et des DVATI non acquis émis avant le changement de contrôle ou les titres qui les remplacent lui seront immédiatement acquis à sa cessation d'emploi en cas de congédiement non motivé dans les deux années suivant le changement de contrôle. Le montant inscrit repose sur l'hypothèse que les incitatifs non acquis ont été acquis par suite d'un changement de contrôle au 31 décembre 2009. Le montant inscrit au titre des options est basé sur le fait que 52 820 options ont été émises à 30,57 \$, alors que le cours de clôture des actions sans droit de vote était de 32,75 \$ au 31 décembre 2009. Aucune autre option non acquise du membre de la haute direction n'était dans le cours au 31 décembre 2009.
- 7) Le membre de la haute direction est en droit d'exercer toutes ses options acquises dans les 90 jours suivant sa cessation d'emploi. Il perd ses droits sur toutes ses options non encore acquises à sa cessation d'emploi. Les options acquises ne sont pas prises en considération étant donné qu'elles peuvent être exercées en tout temps.
- 8) En cas de démission ou de congédiement motivé ou non motivé, tous les DVATI acquis mais impayés du membre de la haute direction demeurent payables, tandis qu'il perd ses droits sur tous les DVATI non acquis. En cas de départ à la retraite, tous les DVATI acquis et non acquis lui sont payables dans les 60 jours de son départ à la retraite.
- 9) Les avantages sont versés pendant 24 mois en cas de congédiement non motivé. Les avantages fournis sont les suivants : assurances santé et dentaire, reclassement externe, part de l'employeur de la cotisation au régime d'achat d'actions à l'intention des employés (35 pour cent d'un maximum de 6 pour cent du salaire de base et de la prime en espèces annuelle), la concession de télécommunications, les avantages accessoires flexibles, l'assurance médicale privée pour le conjoint et l'allocation d'automobile.

Joe Natale – Vice-président à la direction, Solutions consommateurs

Paiements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2009	Démission (\$)	Congédiement motivé (\$)	Congédiement non motivé (18 mois) (\$)	Retraite ¹⁾ (\$)	Changement de contrôle (\$)
Rémunération en espèces					
Salaire de base	– ²⁾	–	787 500	–	–
Rémunération variable en espèces	–	–	393 750 ³⁾	–	–
Rémunération totale en espèces	–	–	1 181 250 ⁴⁾	–	–
Incitatifs à moyen terme	–	–	167 243 ⁵⁾	–	167 243 ⁶⁾
Incitatifs à long terme					
Options	–	–	– ⁷⁾	–	115 148 ⁶⁾
DVATI ⁸⁾	–	–	–	–	768 666 ⁶⁾
Total des incitatifs à long terme	–	–	–	–	883 814 ⁶⁾
Avantages	–	–	75 929 ⁹⁾	–	–
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	–	–	215 000	–	–
Total de la rémunération et des avantages payables	–	–	1 639 422	–	1 051 057

- 1) Tous les montants inscrits sont de néant, étant donné que le membre de la haute direction n'avait pas droit à la retraite au 31 décembre 2009.
- 2) Le membre de la haute direction doit donner un préavis de trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut décider plutôt de mettre fin à l'emploi du membre de la haute direction avant l'expiration du délai de trois mois, moyennant le paiement de son salaire de base calculé en fonction du délai entre la date de départ anticipée décidée par TELUS et la fin du délai de préavis (131 250 \$ dans l'hypothèse d'un délai de trois mois).
- 3) Indemnité correspondant à 50 pour cent du salaire de base en remplacement de la prime en espèces annuelle pour une période de 18 mois.
- 4) Payable dans les 30 jours de la cessation d'emploi.
- 5) En cas de congédiement non motivé, tous les DVAHD acquis et non acquis sont payables au membre de la haute direction dans les 60 jours de la cessation d'emploi, conformément aux modalités du régime.
- 6) En cas de changement de contrôle, les options, DVAHD et DVATI non acquis peuvent être acquis au membre de la haute direction, au gré du conseil d'administration. S'ils ne lui sont pas acquis à la suite d'un changement de contrôle, l'ensemble des options, des DVAHD et des DVATI non acquis émis avant le changement de contrôle ou les titres qui les remplacent lui seront immédiatement acquis à sa cessation d'emploi en cas de congédiement non motivé dans les deux années suivant le changement de contrôle. Le montant inscrit repose sur l'hypothèse que les incitatifs non acquis ont été acquis par suite d'un changement de contrôle au 31 décembre 2009. Le montant inscrit au titre des options est basé sur le fait que 52 820 options ont été émises à 30,57 \$, alors que le cours de clôture des actions sans droit de vote était de 32,75 \$ au 31 décembre 2009. Aucune autre option non acquise du membre de la haute direction n'était dans le cours au 31 décembre 2009.
- 7) Le membre de la haute direction est en droit d'exercer toutes ses options acquises dans les 90 jours suivant sa cessation d'emploi. Il perd ses droits sur toutes ses options non encore acquises à sa cessation d'emploi. Les options acquises ne sont pas incluses dans le tableau étant donné qu'elles peuvent être exercées en tout temps.
- 8) En cas de démission ou de congédiement motivé ou non motivé, tous les DVATI acquis mais impayés du membre de la haute direction demeurent payables, tandis qu'il perd ses droits sur tous les DVATI non acquis. En cas de départ à la retraite, tous les DVATI acquis et non acquis lui sont payables dans les 60 jours de son départ à la retraite.
- 9) Les avantages sont versés pendant 18 mois en cas de congédiement non motivé. Les avantages fournis sont les suivants : assurances santé et dentaire, reclassement externe, part de l'employeur de la cotisation au régime d'achat d'actions à l'intention des employés (35 pour cent d'un maximum de 6 pour cent du salaire de base et de la prime en espèces annuelle), la concession de télécommunications, les avantages accessoires flexibles, l'assurance médicale privée pour le conjoint et l'allocation d'automobile.

suivi de la rémunération de la haute direction suite

François Côté – Vice-président à la direction et président, TELUS Québec et TELUS Solutions en santé

Paiements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2009	Démission (\$)	Congédiement motivé (\$)	Congédiement non motivé (18 mois) (\$)	Retraite ¹⁾ (\$)	Changement de contrôle (\$)
Rémunération en espèces					
Salaire de base	- ²⁾	-	646 500	-	-
Rémunération variable en espèces	-	-	323 250 ³⁾	-	-
Rémunération totale en espèces	-	-	969 750 ⁴⁾	-	-
Incidatifs à moyen terme	-	-	120 978 ⁵⁾	-	120 978 ⁶⁾
Incidatifs à long terme					
Options	-	-	- ⁷⁾	-	30 705 ⁶⁾
DVATI ⁸⁾	-	-	-	-	2 154 081 ⁶⁾
Total des incitatifs à long terme	-	-	-	-	2 184 786 ⁶⁾
Avantages	-	-	51 228 ⁹⁾	-	-
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	-	-	407 000	-	-
Total de la rémunération et des avantages payables	-	-	1 548 956	-	2 305 764

- 1) Tous les montants inscrits sont de néant, étant donné que le membre de la haute direction n'avait pas droit à la retraite au 31 décembre 2009.
- 2) Le membre de la haute direction doit donner un préavis de trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut décider plutôt de mettre fin à l'emploi du membre de la haute direction avant l'expiration du délai de trois mois, moyennant le paiement de son salaire de base calculé en fonction du délai entre la date de départ anticipée décidée par TELUS et la fin du délai de préavis (107 750 \$ dans l'hypothèse d'un délai de trois mois).
- 3) Indemnité correspondant à 50 pour cent du salaire de base en remplacement de la prime en espèces annuelle pour une période de 18 mois.
- 4) Payable dans les 30 jours de la cessation d'emploi.
- 5) En cas de congédiement non motivé, tous les DVAHD acquis et non acquis sont payables au membre de la haute direction dans les 60 jours de la cessation d'emploi, conformément aux modalités du régime.
- 6) En cas de changement de contrôle, les options, DVAHD et DVATI non acquis peuvent être acquis au membre de la haute direction, au gré du conseil d'administration. S'ils ne lui sont pas acquis à la suite d'un changement de contrôle, l'ensemble des options, des DVAHD et des DVATI non acquis émis avant le changement de contrôle ou les titres qui les remplacent lui seront immédiatement acquis à sa cessation d'emploi en cas de congédiement non motivé dans les deux années suivant le changement de contrôle. Le montant inscrit repose sur l'hypothèse que les incitatifs non acquis ont été acquis par suite d'un changement de contrôle au 31 décembre 2009. Le montant inscrit au titre des options est basé sur le fait que 14 085 options ont été émises à 30,57 \$, alors que le cours de clôture des actions sans droit de vote était de 32,75 \$ au 31 décembre 2009. Aucune autre option non acquise du membre de la haute direction n'était dans le cours au 31 décembre 2009.
- 7) Le membre de la haute direction est en droit d'exercer toutes ses options acquises dans les 90 jours suivant sa cessation d'emploi. Il perd ses droits sur toutes ses options non encore acquises à sa cessation d'emploi. Les options acquises ne sont pas incluses dans le tableau étant donné qu'elles peuvent être exercées en tout temps.
- 8) En cas de démission ou de congédiement motivé ou non motivé, tous les DVATI acquis mais impayés du membre de la haute direction demeurent payables, tandis qu'il perd ses droits sur tous les DVATI non acquis. En cas de départ à la retraite, tous les DVATI acquis et non acquis lui sont payables dans les 60 jours de son départ à la retraite.
- 9) Les avantages sont versés pendant 18 mois en cas de congédiement non motivé. Les avantages fournis sont les suivants : assurances santé et dentaire, reclassement externe, part de l'employeur de la cotisation au régime d'achat d'actions à l'intention des employés (35 pour cent d'un maximum de 6 pour cent du salaire de base et de la prime en espèces annuelle), la concession de télécommunications, les avantages accessoires flexibles, l'assurance médicale privée pour le conjoint et l'allocation d'automobile.

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

Paiements et avantages revenant au membre de la haute direction en cas de cessation d'emploi au 31 décembre 2009	Démission (\$)	Congédiement motivé (\$)	Congédiement non motivé (18 mois) (\$)	Retraite ¹⁾ (\$)	Changement de contrôle (\$)
Rémunération en espèces					
Salaire de base	– ²⁾	–	630 000	–	–
Rémunération variable en espèces	–	–	315 000 ³⁾	–	–
Rémunération totale en espèces	–	–	945 000 ⁴⁾	–	–
Incitatifs à moyen terme	–	–	114 805 ⁵⁾	–	114 805 ⁶⁾
Incitatifs à long terme					
Options	–	–	– ⁷⁾	–	138 168 ⁶⁾
DVATI ⁸⁾	–	–	–	–	565 407 ⁶⁾
Total des incitatifs à long terme	–	–	–	–	703 575 ⁶⁾
Avantages	–	–	61 046 ⁹⁾	–	–
Accumulation continue d'années de service ouvrant droit à pension	–	–	205 000	–	–
Total de la rémunération et des avantages payables	–	–	2 025 851 ¹⁰⁾	–	818 380

- 1) Tous les montants inscrits sont de néant, étant donné que le membre de la haute direction n'avait pas droit à la retraite au 31 décembre 2009.
- 2) Le membre de la haute direction doit donner un préavis de trois mois à TELUS en cas de démission. TELUS peut décider plutôt de mettre fin à l'emploi du membre de la haute direction avant l'expiration du délai de trois mois, moyennant le paiement de son salaire de base calculé en fonction du délai entre la date de départ anticipée décidée par TELUS et la fin du délai de préavis (105 000 \$ dans l'hypothèse d'un délai de trois mois).
- 3) Indemnité correspondant à 50 pour cent du salaire de base en remplacement de la prime en espèces annuelle pour une période de 18 mois.
- 4) Payable dans les 30 jours de la cessation d'emploi.
- 5) En cas de congédiement non motivé, tous les DVAHD acquis et non acquis sont payables au membre de la haute direction dans les 60 jours de la cessation d'emploi, conformément aux modalités du régime.
- 6) En cas de changement de contrôle, les options, DVAHD et DVATI non acquis peuvent être acquis au membre de la haute direction, au gré du conseil d'administration. S'ils ne lui sont pas acquis à la suite d'un changement de contrôle, l'ensemble des options, des DVAHD et des DVATI non acquis émis avant le changement de contrôle ou les titres qui les remplacent lui seront immédiatement acquis à sa cessation d'emploi en cas de congédiement non motivé dans les deux années suivant le changement de contrôle. Le montant inscrit repose sur l'hypothèse que les incitatifs non acquis ont été acquis par suite d'un changement de contrôle au 31 décembre 2009. Le montant inscrit au titre des options est basé sur le fait que 63 380 options ont été émises à 30,57 \$, alors que le cours de clôture des actions sans droit de vote était de 32,75 \$ au 31 décembre 2009. Aucune autre option non acquise du membre de la haute direction n'était dans le cours au 31 décembre 2009.
- 7) Le membre de la haute direction est en droit d'exercer toutes ses options acquises dans les 90 jours suivant sa cessation d'emploi. Il perd ses droits sur toutes ses options non encore acquises à sa cessation d'emploi. Les options acquises ne sont pas incluses dans le tableau étant donné qu'elles peuvent être exercées en tout temps.
- 8) En cas de démission ou de congédiement motivé ou non motivé, tous les DVATI acquis mais impayés du membre de la haute direction demeurent payables, tandis qu'il perd ses droits sur tous les DVATI non acquis. En cas de départ à la retraite, tous les DVATI acquis et non acquis lui sont payables dans les 60 jours de son départ à la retraite.
- 9) Les avantages sont versés pendant 18 mois en cas de congédiement non motivé. Les avantages fournis sont les suivants : assurances santé et dentaire, reclassement externe, part de l'employeur de la cotisation au régime d'achat d'actions à l'intention des employés (35 pour cent d'un maximum de 6 pour cent du salaire de base et de la prime en espèces annuelle), la concession de télécommunications, les avantages accessoires flexibles, l'assurance médicale privée pour le conjoint et l'allocation d'automobile.
- 10) En cas de congédiement non motivé le 31 décembre 2009, M. Spadotto aurait également droit à deux versements en espèces de 350 000 \$ qui constituent une partie d'une prime de maintien en fonction qui a été approuvée par le comité des ressources humaines et de la rémunération en 2009.

Changement de contrôle

Le régime à l'intention de la direction, le régime DVATI et le régime DVAHD contiennent tous des dispositions concernant un changement de contrôle éventuel, qui s'appliquent à tous les employés, dont les membres de la haute direction désignés. Une description détaillée de ces dispositions et de leurs répercussions figure de la page 64 à la page 71.

Les contrats de travail des membres de la haute direction désignés, autres que le chef de la direction, ne contiennent aucune disposition concernant un changement de contrôle éventuel. Comme il est indiqué ci-dessus, le contrat de travail de M. Entwistle prévoit qu'en cas de changement de contrôle, au sens donné à ce terme dans le régime à l'intention de la direction, la totalité des options d'achat d'actions, des DVAHD et des DVATI non acquis que détient alors M. Entwistle lui seraient immédiatement acquis. En 2006, le conseil a approuvé cette disposition sur la foi de la recommandation du comité de la rémunération. Le comité de la rémunération avait formulé sa recommandation en prenant en considération les pratiques dans le secteur des télécommunications telles que présentées par le conseiller en rémunération consulté et avait conclu qu'elle était appropriée et conforme aux normes suivies dans le secteur pour les chefs de la direction.

Confidentialité et non-concurrence

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

Service ouvrant droit à pension supplémentaire

Les contrats conclus avec MM. Entwistle, McFarlane, Natale, Côté et Spadotto prévoient qu'ils accumuleront deux années de service ouvrant droit à pension aux termes du RRC pour chaque année complète de service pour les périodes indiquées ci-après. Les années de service supplémentaires ne seraient pas comptabilisées aux fins de la détermination de la réduction 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. Comme il est indiqué à la page 54, la société a mis en œuvre un mécanisme afin de transférer les droits de MM. Spadotto et Côté de leur régime de retraite antérieur au régime de retraite agréé à prestations déterminées et au RRC. Leurs contrats de travail prévoient de tels engagements.

Membre de la haute direction désigné	Période d'emploi
D. Entwistle	1 ^{er} septembre 2006 au 1 ^{er} septembre 2011
R. McFarlane	1 ^{er} janvier 2005 au 1 ^{er} janvier 2010
J. Natale	1 ^{er} septembre 2006 au 1 ^{er} septembre 2011
F. Côté	5 juin 2009 au 5 juin 2014
E. Spadotto	1 ^{er} janvier 2008 au 1 ^{er} janvier 2013

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 des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act*, entrée en vigueur le 30 juillet 2002, aucun nouveau prêt personnel n'a été accordé, et aucune disposition n'a été prise pour qu'un tel prêt soit accordé, à des administrateurs ou à des membres de la haute direction et aucun prêt personnel existant n'a été renouvelé ni modifié depuis le 30 juillet 2002.

sommaire des plans de rémunération à base d'actions de TELUS

La société compte divers plans de rémunération à base d'actions et d'autres régimes de rémunération qui sont également liés au rendement des actions mais qui ne correspondent pas au plan de rémunération à base d'actions défini par la Bourse de Toronto. Afin de simplifier les choses, la présente rubrique regroupe

l'ensemble de ces régimes et met en évidence leurs principales caractéristiques et leurs incidences au moyen de tableaux sommaires.

De plus amples renseignements sur chacun des régimes sont donnés à la suite de chaque tableau.

Vue d'ensemble des régimes à base d'actions de TELUS

Nom	Émission de nouvelles primes à base d'actions?	De nouveaux titres de TELUS peuvent être émis?
Régime à l'intention de la direction	Oui	Oui
Régime d'options d'achat d'actions et de rémunération en actions à l'intention des administrateurs (le régime à l'intention des administrateurs)	Oui, mais seulement en ce qui a trait aux DDVA	Oui pour les options en cours Non pour les DDVA
Régime DVATI	Oui	Non
Régime DVAHD	Oui	Non
Régime d'options d'achat d'actions à l'intention des employés de TELUS Corporation (le régime de l'équipe TELUS)	Non	Oui
Régime d'options d'achat d'actions de TELUS Corporation à l'intention des anciens titulaires d'options de Clearnet (le régime TELUS/Clearnet)	Non	Oui

Le tableau suivant fait état de renseignements en date du 31 décembre 2009 sur les actions ordinaires et les actions sans droit de vote de la société pouvant être émises aux termes des plans de rémunération à base d'actions de TELUS (au sens des règlements de la Bourse de Toronto). Au 31 décembre 2009,

la dilution découlant des actions réservées aux fins d'émission à l'exercice des options représentait environ 4,8 pour cent de la totalité des actions ordinaires et des actions sans droit de vote en circulation.

Type de régime	Nombre de titres pouvant être émis à l'exercice des options en cours A	Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours (\$) B	Nombre restant de titres réservés aux fins d'émission future (sauf les titres inclus dans la colonne A) C
Plans de rémunération à base d'actions approuvés par les porteurs de titres	252 411	37,11	Néant
Plans de rémunération à base d'actions non approuvés par les porteurs de titres	10 805 505	38,11	4 335 315
Total	11 057 916	38,08	4 335 315

Plans de rémunération à base d'actions actifs

Régime d'options d'achat d'actions à l'intention de la direction de TELUS (le régime à l'intention de la direction)

Bien que des options d'achat d'actions demeurent en cours et susceptibles d'être exercées aux termes d'un certain nombre de plans de rémunération à base d'actions, le régime à l'intention de la direction est le seul plan de rémunération à base d'actions de la société en vertu duquel TELUS continue à accorder des options. Depuis le 1^{er} janvier 2001, toutes les attributions d'options visent des actions sans droit de vote.

Vue d'ensemble du régime à l'intention de la direction

Paramètre	Description
Participants	Employés admissibles (surtout des dirigeants, des hauts dirigeants et des membres clés du personnel de direction), comme le décide le comité de la rémunération.
Durée	La durée maximale est de 10 ans à compter de la date d'attribution. Actuellement, les options sont habituellement accordées avec une durée de sept ans. La durée de l'option est automatiquement prolongée si l'option expire pendant une période d'interruption des opérations.
Expiration	À moins que le comité de la rémunération n'en décide autrement, à la première des éventualités suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ■ la démission du participant (pour un motif autre que la retraite ou l'incapacité); ■ 90 jours après un congédiement non motivé; ■ le congédiement motivé du participant; ■ 12 mois après le décès du participant, pour ce qui est des options acquises au décès ou dans les 12 mois suivants; ■ la date d'expiration prévue de l'option.
Acquisition	Déterminée au moment de l'attribution. Depuis 2003, la plupart des attributions sont acquises dans les trois années suivant la date d'attribution.
Prix d'exercice	Avant novembre 2006 : <ul style="list-style-type: none"> ■ cours moyen pondéré des actions sous-jacentes le dernier jour ouvrable précédant la date d'attribution. Après novembre 2006 : <ul style="list-style-type: none"> ■ 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) les cinq jours de bourse précédant la date d'attribution.
Changement de contrôle	Oui. Se reporter à la page 65.
Cession	Non cessibles.
Restrictions en matière de propriété	<ul style="list-style-type: none"> ■ Le nombre total d'actions pouvant être émises en faveur d'un participant donné au titre de ce régime, conjointement avec toutes les autres actions pouvant être émises à ce participant au titre de tous les plans de rémunération à base d'actions de TELUS (selon la définition de la Bourse de Toronto), ne peut représenter plus de cinq pour cent des actions ordinaires et des actions sans droit de vote émises et en circulation de TELUS à la date d'attribution de l'option. ■ Le nombre total d'actions émises aux initiés au cours de toute période de un an aux termes de tous les autres plans de rémunération à base d'actions (selon la définition de la Bourse de Toronto) ne peut dépasser 10 pour cent des actions ordinaires et des actions sans droit de vote émises et en circulation de TELUS. ■ Le nombre total d'actions pouvant être émises aux initiés en tant que groupe aux termes de ce régime, avec les actions pouvant être émises aux initiés aux termes de tous les autres plans de rémunération à base d'actions (selon la définition de la Bourse de Toronto), ne peut dépasser 10 pour cent des actions ordinaires et des actions sans droit de vote émises et en circulation de TELUS. ■ La majorité des options attribuées aux termes de ce régime ne peuvent être attribuées à des initiés. Il est proposé de supprimer cette disposition, comme il est exposé à la page 20.
Nombre total d'actions réservées aux fins d'émission à l'exercice d'options futures au 10 mars 2010	La société a actuellement 1 250 861 actions réservées aux fins d'émission à l'exercice d'options futures, représentant 0,39 pour cent des actions ordinaires et des actions sans droit de vote émises et en circulation de TELUS. Si l'augmentation de la réserve d'actions est approuvée par les porteurs d'actions ordinaires, ce qui la porterait à 15 000 000 d'actions sans droit de vote, la société aura 16 250 861 actions réservées pour les attributions d'options futures, ce qui représente 5,10 pour cent des actions ordinaires et des actions sans droit de vote émises et en circulation de TELUS.
Options en cours au 10 mars 2010	Options visant l'acquisition de 12 313 812 actions sans droit de vote représentant 3,87 pour cent des actions ordinaires et des actions sans droit de vote émises et en circulation de TELUS. Options visant l'acquisition de 105 010 actions ordinaires représentant 0,03 pour cent des actions ordinaires et des actions sans droit de vote émises et en circulation de TELUS.
Nombre d'options détenues par des dirigeants au 10 mars 2010	Options visant 93 150 actions ordinaires et options visant 2 806 756 actions sans droit de vote représentant 23,35 pour cent du nombre total des options en cours attribuées au titre de ce régime.

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 en deux régimes : le régime à l'intention de la direction et le régime d'options d'achat d'actions et de rémunération en actions à l'intention des administrateurs (se reporter à la prochaine rubrique pour obtenir de plus amples renseignements). L'objectif du régime à l'intention de la direction est de renforcer le maintien en poste des employés de direction clés, d'aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires et d'offrir une rémunération incitative fondée sur la valeur des actions de TELUS.

Autres caractéristiques

Le régime à l'intention de la direction contient trois méthodes différentes suivant lesquelles les options exercées peuvent être réglées en espèces plutôt qu'en actions, qui réduisent le nombre d'actions devant être émises et la dilution pour les actionnaires. Ces trois différentes méthodes, instaurées à différents moments, s'appliquent à différents groupes d'options émises dans le cadre du régime à l'intention de la direction et contiennent des modalités différentes.

Droits d'achat des options

Dans le cas de certaines 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 sous-jacentes et le prix d'exercice. Le cours à cette fin est le cours moyen à la Bourse de Toronto le dernier jour ouvrable avant la détermination du cours. La société peut passer outre au choix et exiger l'achat des actions.

Dispositions relatives au règlement en actions

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

Dispositions relatives au règlement en espèces

Le régime à l'intention de la direction comporte des dispositions relatives au règlement en espèces qui permettent à la société de régler en espèces certaines options désignées par la société à leur exercice (les dispositions relatives au règlement en espèces). Le titulaire d'options qui exerce des options désignées peut choisir de demander à la société d'accepter une remise des options désignées et de recevoir de la société un montant en espèces égal à la différence entre le cours (cours moyen pondéré en fonction du volume des actions sous-jacentes aux options à la Bourse de Toronto le jour ouvrable suivant le choix du participant) et le prix d'exercice. Les options ainsi remises seront annulées par la société et, conformément à une modification approuvée en 2008, les actions sous-jacentes à ces options seront retournées à la réserve d'actions.

Changement de contrôle

Le régime à l'intention de la direction contient des dispositions relatives au changement de contrôle (les dispositions relatives au changement de contrôle). L'expression changement de contrôle désigne : i) la vente de plus de 50 pour cent des actifs consolidés de TELUS à des personnes qui ne sont pas membres du groupe de TELUS; ii) une offre publique d'achat en bonne et due forme visant les titres avec droit de vote de TELUS; iii) toute acquisition de 35 pour cent ou plus des titres avec droit de vote de TELUS (à l'exception des acquisitions effectuées par une filiale, la société ou un placeur); iv) toute opération visant la société, ses filiales ou ses actionnaires suivant laquelle les personnes qui étaient les porteurs inscrits des titres avec droit de vote de la société immédiatement avant l'opération détiennent moins de 50 pour cent des titres avec droit de vote de la société ou de toute entité prorogée; ou v) toute opération que le conseil considère comme un changement de contrôle.

Toutefois, à moins que le conseil n'en vienne à une autre conclusion, toute opération suivant laquelle les personnes qui étaient les porteurs inscrits des titres avec droit de vote de la société immédiatement avant l'opération détiennent en propriété véritable essentiellement le même nombre de titres dans une entité qui est propriétaire, directement ou indirectement, de la totalité ou de la quasi-totalité des actifs de la société et de ses filiales immédiatement après cette opération ne constitue pas un changement de contrôle. La quasi-totalité des actifs désigne des actifs dont la valeur correspond à plus de 90 pour cent de la juste valeur au marché des actifs de la société et de ses filiales après consolidation.

Suivant un changement de contrôle, le conseil peut prendre une ou plusieurs des mesures suivantes : i) faire en sorte que les options soient prises en charge ou 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 une autre forme soit versée en échange de la remise d'options; ou v) prendre toute autre mesure jugée appropriée.

Si le conseil ne prend aucune des mesures mentionnées précédemment, les mesures qui suivent s'appliqueront par défaut à l'occasion d'un changement de contrôle : i) en cas d'offre publique d'achat, toutes les options qui ne sont pas acquises le deviendront afin de permettre à un participant de les exercer et de déposer les actions reçues à leur exercice en réponse à l'offre publique d'achat, mais toute action qui n'est pas déposée en réponse à l'offre publique d'achat sera annulée et l'option connexe redeviendra une option non acquise; ou ii) dans tout autre cas, les options qui ne sont pas acquises le deviendront.

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

Procédure de modification

Sous réserve de toute approbation nécessaire de la part des actionnaires ou des organismes de réglementation, le conseil a la capacité de modifier le régime à l'intention de la direction ou d'y mettre fin en tout temps, à la condition qu'une telle modification ne porte pas préjudice aux titulaires d'options existants. Le conseil peut, sans l'approbation des actionnaires, modifier l'acquisition de toute option, reporter la date d'expiration de toute option à une date qui n'est pas ultérieure à la date d'expiration initiale, ajouter

des dispositions relatives à l'exercice sans paiement en espèces des options qui réduisent également le nombre d'actions sous-jacentes aux options exercées dans la réserve d'actions, faire toute modification aux fins de la conformité avec la loi américaine intitulée *Jobs Creation Act 2004* et apporter toute modification non significative au régime à l'intention de la direction. L'approbation des actionnaires et, s'il y a lieu, des organismes de réglementation est nécessaire à l'égard de toute modification importante, y compris une augmentation du nombre d'actions réservées, une modification des critères d'admissibilité des participants qui pourrait occasionner une plus grande participation des initiés, l'apport d'une aide financière par la société, l'ajout de dispositions relatives à l'exercice sans paiement en espèces des options qui ne réduisent pas également le nombre d'actions sous-jacentes aux options exercées dans la réserve d'actions, l'ajout de toute disposition qui fait en sorte qu'un participant reçoit des actions sans que la société ne reçoive de contrepartie en espèces, toute modification importante du mode de calcul du prix d'exercice des options, tout ajout d'un droit autorisant une modification du prix de toute option en cours, tout ajout important aux types d'attributions offertes dans le cadre du régime, toute modification visant à prolonger la date d'expiration initiale d'une option ou toute modification visant à transférer des options autrement que par testament ou par l'effet des lois applicables. Conformément aux règles de la Bourse de Toronto, les modifications à cette disposition relative à la procédure de modification nécessitent l'approbation des actionnaires. Se reporter à la page 20 au sujet des modifications qu'il est proposé d'apporter aux dispositions concernant la modification, avec l'approbation des porteurs d'actions ordinaires à cette assemblée.

Modifications de 2010 au régime à l'intention de la direction

Le conseil a approuvé une modification aux dispositions relatives au changement de contrôle pour s'assurer que le libellé reflète plus clairement les modalités voulues et divulguées. De plus, le conseil a approuvé diverses modifications à des fins mineures d'uniformisation et de formulation. Conformément aux règles de la Bourse de Toronto et aux dispositions de modification du régime à l'intention de la direction susmentionnées, l'approbation des actionnaires n'est pas nécessaire pour ces modifications.

Régime d'options d'achat d'actions et de rémunération en actions à l'intention des administrateurs (le régime à l'intention des administrateurs)

Le régime à l'intention des administrateurs a été établi pour permettre aux administrateurs qui ne sont pas des employés de participer à la croissance et au développement de TELUS et pour aligner les intérêts des administrateurs avec ceux des actionnaires. Bien que des options demeurent en cours au titre du régime à l'intention des administrateurs, le conseil a mis fin à l'attribution d'options aux administrateurs en 2003 et le nombre d'actions réservées à ce régime suffit tout juste à l'exercice des options en cours. Le régime à l'intention des administrateurs prévoit aussi qu'un administrateur peut choisir de recevoir sa provision annuelle d'administrateur et ses jetons de présence aux réunions en DDVA, en actions ou en espèces. Les DDVA donnent aux administrateurs le droit de recevoir un nombre spécifique d'actions de TELUS ou un paiement en espèces calculé en fonction de la valeur de ces actions.

Vue d'ensemble du régime à l'intention des administrateurs

Paramètre	Description
Participants	Administrateurs non employés.
Durée	La durée maximale est de 10 ans à compter de la date d'attribution des options. Les DDVA n'ont pas de durée fixe. La durée de l'option est automatiquement prolongée si l'option expire pendant une période d'interruption des opérations.
Expiration	Dans le cas des options, à la première des éventualités suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ■ 12 mois suivant la date à laquelle le participant cesse d'être administrateur pour cause de décès; ■ s'il cesse d'être administrateur de TELUS, aussitôt que le participant devient administrateur, dirigeant ou employé d'un concurrent; ■ la date d'expiration de l'option, que le participant soit ou non administrateur à cette date. Les DDVA sont payés et expirent lorsqu'un administrateur cesse d'être administrateur pour une raison quelconque.
Montant du paiement à l'exercice des DDVA	Le nombre de DDVA multiplié par le cours des actions visées à ce moment.
Acquisition	Toutes les options sont acquises.
Changement de contrôle	Non.
Prix d'exercice	Dans le cas des options, il est fixé au moment de l'attribution, mais ne peut être inférieur au cours des actions visées au moment de l'attribution. Dans le cas des DDVA, en fonction du cours moyen pondéré des actions sans droit de vote (ou des actions ordinaires dans le cas des DDVA détenus avant janvier 2001) le jour ouvrable qui précède la date d'attribution.
Cession	Non cessibles, sauf par voie de testament ou en vertu des lois sur la dévolution successorale.
Options et DDVA en cours au 10 mars 2010	Options visant l'acquisition de 30 300 actions sans droit de vote représentant 0,01 pour cent des actions ordinaires et sans droit de vote émises et en circulation de TELUS. 13 006 DDVA visant des actions ordinaires et 339 390 DDVA visant des actions sans droit de vote.

Autres caractéristiques

Dans le cas des options qui étaient en cours le 1^{er} janvier 2002, le régime à l'intention des administrateurs permet aux administrateurs de choisir de recevoir en espèces la différence entre le cours des actions ordinaires sous-jacentes aux options exercées et le prix d'exercice. 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 peut exiger que de nouvelles actions ordinaires soient émises à l'exercice de toutes les options. Le régime à l'intention des administrateurs comporte également des dispositions relatives au règlement en espèces.

Les DDVA donnent droit au participant à un crédit équivalant aux dividendes versés sur les actions de la société. Si un participant choisit de recevoir des actions en paiement des DDVA, des actions sans droit de vote sont achetées pour lui sur le marché libre par l'administrateur du régime. Depuis 2006, la société n'a plus le droit d'émettre de nouvelles actions dans une telle situation.

Procédure de modification

Sous réserve de l'approbation des organismes de réglementation ou des actionnaires, s'il y a lieu, le conseil est en droit de modifier le régime à l'intention des administrateurs ou d'y mettre fin en tout temps, à la condition que la modification ne réduise pas les droits d'un participant acquis avant la modification ou la fin du régime. Le conseil peut ainsi modifier les modalités d'acquisition de toute option ou renoncer à toute condition relative aux DDVA et reporter la date d'expiration de toute option à une date qui n'est pas ultérieure à sa date d'expiration initiale. L'approbation des actionnaires et, s'il y a lieu, des organismes de réglementation est nécessaire pour toute modification importante, y compris une augmentation du nombre d'actions réservées, une modification des critères d'admissibilité des participants qui pourrait occasionner une plus grande participation des initiés, l'apport d'une aide financière par la société, l'ajout de dispositions relatives à l'exercice sans paiement en espèces des options qui

sommaire des plans de rémunération à base d'actions de TELUS suite

ne réduisent pas le nombre d'actions sous-jacentes aux options exercées dans la réserve d'actions, l'ajout de toute disposition qui fait en sorte qu'un participant reçoit des actions sans que la société ne reçoive de contrepartie en espèces, toute modification importante au mode de calcul du prix d'exercice des options, tout ajout d'un droit autorisant une modification du prix de toute

option en cours et tout ajout important aux types d'attributions offertes dans le cadre du régime. Conformément aux règles de la Bourse de Toronto, les modifications à cette disposition relative à la procédure de modification nécessitent l'approbation des actionnaires.

Autres plans de rémunération à base d'actions existants

En plus des régimes qui précèdent, il existe deux autres régimes au titre desquels des options permettant l'acquisition d'actions de TELUS demeurent en cours, bien qu'aucune option additionnelle ne soit attribuée au titre de ces régimes.

Régime d'options d'achat d'actions à l'intention des employés de TELUS Corporation (le régime de l'équipe TELUS)

La société a établi le régime de l'équipe TELUS en 2001. Ce régime prévoyait l'attribution de 100 options, de temps à autre, aux participants admissibles. Tous les employés admissibles avaient droit, aux termes du régime de l'équipe TELUS, au même nombre d'options. La société a fait des attributions aux employés admissibles dans le cadre de ce régime en 2001, en 2002 et en 2003 et a mis fin à l'attribution d'options au titre de ce régime en 2004.

Vue d'ensemble du régime de l'équipe TELUS

Paramètre	Description
Participants	Les employés admissibles sont les employés permanents, à temps partiel, occasionnels et temporaires de TELUS, mis à part ceux qui sont admissibles au régime à l'intention de la direction.
Durée	La durée maximale est de 10 ans à compter de la date d'attribution. La durée de l'option est automatiquement prolongée si l'option expire pendant une période d'interruption des opérations.
Expiration	À la première des éventualités suivantes : <ul style="list-style-type: none">■ la date à laquelle le participant quitte volontairement son emploi ou la date de son congédiement motivé;■ trois ans suivant le départ à la retraite à l'âge normal du participant;■ 12 mois suivant la date du décès ou de l'incapacité du participant;■ 90 jours suivant le congédiement non motivé du participant (ou la vente de la filiale, s'il y a lieu); ou■ la date d'expiration prévue de l'option.
Acquisition	Toutes les options en cours aux termes de ce régime sont actuellement acquises.
Changement de contrôle	Non. Toutes les options sont acquises.
Prix d'exercice	Le cours moyen pondéré des actions sans droit de vote de la société le jour de bourse précédant immédiatement la date d'attribution.
Cession	Non cessibles, sauf par voie de testament ou en vertu des lois sur la dévolution successorale.
Options en cours au 10 mars 2010	Options visant l'acquisition de 884 200 actions sans droit de vote représentant 0,28 pour cent des actions ordinaires et des actions sans droit de vote émises et en circulation de TELUS.

Autres caractéristiques et procédure de modification

Le régime de l'équipe TELUS comprend des dispositions relatives au règlement en espèces. Depuis juin 2007, conformément aux règles de la Bourse de Toronto, le conseil ne peut modifier le régime de l'équipe TELUS sans l'approbation des actionnaires.

Régime d'options d'achat d'actions de TELUS Corporation à l'intention des anciens titulaires d'options de Clearnet (le régime TELUS/Clearnet)

En 2000, la société a établi le régime TELUS/Clearnet à l'intention des anciens employés de Clearnet Communications Inc. (Clearnet), à la suite de l'acquisition de Clearnet le 20 octobre 2000. Ce régime a permis aux titulaires d'options attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions de Clearnet qui sont devenus à l'acquisition des employés de TELUS d'échanger leurs options de Clearnet contre des options du régime TELUS/Clearnet. Aucune autre option n'a été émise au titre de ce régime.

Vue d'ensemble du régime TELUS/Clearnet

Paramètre	Description
Participants	Les titulaires d'options aux termes du régime d'options d'achat d'actions de Clearnet qui sont devenus des employés de TELUS.
Durée	La durée maximale est de 10 ans à compter de la date d'attribution. La durée de l'option est automatiquement prolongée si l'option expire pendant une période d'interruption des opérations.
Expiration	À la première des éventualités suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ■ six mois suivant la date à laquelle le participant quitte volontairement son emploi ou la date de son congédiement non motivé; ■ trois ans suivant la date du départ à la retraite à l'âge normal du participant ou de son départ pour cause d'incapacité; ■ la date du congédiement motivé du participant; ■ 12 mois suivant la date du décès du participant; ■ la date d'expiration initiale des options attribuées par Clearnet (c'est-à-dire 10 ans suivant la date de leur attribution).
Acquisition	Toutes les options en cours aux termes de ce régime sont actuellement acquises.
Changement de contrôle	Non. Toutes les options sont acquises.
Prix d'exercice	Tient compte du coefficient de proportionnalité selon lequel TELUS a fait l'acquisition des actions ordinaires de Clearnet. Le prix d'exercice a été déterminé en soustrayant : <ol style="list-style-type: none"> a) du cours des actions sans droit de vote de TELUS le 20 octobre 2000; b) le quotient de la division par 1,636 de la différence entre le cours des actions ordinaires de Clearnet le 20 octobre 2000 et le prix d'exercice des options aux termes du régime de Clearnet.
Cession	Non cessibles.
Options en cours au 10 mars 2010	Options visant l'acquisition de 7 526 actions sans droit de vote représentant 0,002 pour cent des actions ordinaires et des actions sans droit de vote émises et en circulation de TELUS.

Autres caractéristiques et procédure de modification

Le régime TELUS/Clearnet comprend des dispositions relatives au règlement en espèces. Depuis juin 2007, conformément aux règles de la Bourse de Toronto, le conseil ne peut modifier le régime TELUS/Clearnet sans l'approbation des actionnaires.

Autres plans de rémunération

Régime de droits à la valeur d'actions de la haute direction

Le régime DVAHD, comme il est indiqué à la page 45, est un régime d'incitatifs à moyen terme dans le cadre duquel des DVAHD rattachés à la valeur des actions sans droit de vote de TELUS sont attribués.

Vue d'ensemble du régime DVAHD

Paramètre	Description
Participants	Les membres de l'équipe de la haute direction et les hauts dirigeants qui sont approuvés par le comité de la rémunération.
Acquisition	<ul style="list-style-type: none"> ■ Les options deviennent acquises et payables en tranches annuelles égales sur une période d'environ trois ans, sous réserve de reports autorisés. ■ Tous les DVAHD sont acquis et payés avant la fin de la deuxième année suivant l'année de leur attribution.
Changement de contrôle	Oui. Se reporter à la page 65.
Montant du paiement	Moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions sans droit de vote à la Bourse de Toronto (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition.
Paiement/expiration	<p>À moins que le comité de la rémunération n'en décide autrement, et sous réserve de reports autorisés, le paiement (ou la déchéance) a lieu à la première des éventualités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ dans le cas des DVAHD acquis, 60 jours suivant la démission du participant (autre qu'en raison de la retraite ou d'une incapacité); le participant perd ses droits sur tous les DVAHD non acquis immédiatement en cas de démission; ■ le participant perd ses droits sur les DVAHD acquis et non acquis immédiatement en cas de congédiement motivé; ■ 60 jours suivant le congédiement non motivé du participant pour les DVAHD acquis et non acquis; ■ 60 jours suivant la retraite ou la cessation d'emploi en raison d'une incapacité pour tous les DVAHD acquis et non acquis; ■ 60 jours suivant le décès du participant pour tous les DVAHD acquis et non acquis; ■ dans les 30 jours de la date d'acquisition prévue.

Le régime DVAHD a été établi en 2002 à l'intention des membres de l'équipe de la haute direction et, en 2004, il a été étendu à certains hauts dirigeants désignés. 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 peuvent choisir de recevoir des paiements aux termes du régime DVAHD en espèces ou en actions sans droit de vote achetées sur le marché ou, sous réserve de l'obtention des approbations nécessaires de la société et des organismes de réglementation, en actions sans droit de vote nouvellement émises.

Lorsque des dividendes sur les actions sans droit de vote sont déclarés et versés pendant la durée d'un DVAHD, son titulaire reçoit un crédit équivalent qui est converti en DVAHD additionnels et versé à son compte. Ces crédits équivalents aux dividendes ne sont acquis que lorsque les DVAHD sont acquis.

Changement de contrôle

Le régime DVAHD contient des dispositions relatives au changement de contrôle équivalentes à celles faisant partie du régime à l'intention de la direction, dans sa version modifiée en 2010. En règle générale, ces dispositions prévoient qu'au moment d'un changement de contrôle, selon la définition donnée à cette expression dans ces régimes, le conseil peut, à son appréciation, prendre certaines mesures, par exemple convertir les DVAHD en cours en DVAHD aux termes d'un régime semblable d'une société ouverte remplaçante, acquérir l'ensemble des DVAHD non acquis ou verser une contrepartie en espèces ou sous une autre forme en échange de l'annulation des DVAHD en cours. Si le conseil décide de ne prendre aucune des mesures qu'il est autorisé à prendre, à son appréciation, les DVAHD en cours seront alors acquis de la manière établie pour chaque changement de contrôle défini. Pour obtenir plus de détails, se reporter à la description des dispositions relatives au changement de contrôle du régime à l'intention de la direction à la page 65.

Régime de droits à la valeur d'actions temporairement inaccessibles

Le régime DVATI, comme il est indiqué à la page 46, est un régime d'incitatifs à long terme dans le cadre duquel des DVATI rattachés à la valeur des actions sans droit de vote de TELUS sont attribués.

Vue d'ensemble du régime DVATI

Paramètre	Description
Participants	Membres de l'équipe de la haute direction et autres employés (surtout des hauts dirigeants et des membres clés de la direction) approuvés par le comité de la rémunération.
Acquisition	Habituellement, acquis et payables la deuxième année suivant l'année d'attribution.
Changement de contrôle	Oui. Se reporter à la page 65.
Montant du paiement	Moyenne arithmétique du cours moyen pondéré quotidien des actions sans droit de vote à la Bourse de Toronto (à l'exclusion de certaines opérations sur des blocs d'actions et des opérations après une certaine heure du jour) les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition.
Paiement/expiration	À moins que le comité de la rémunération n'en décide autrement, le paiement (ou la déchéance) a lieu à la première des éventualités suivantes : <ul style="list-style-type: none">■ dans le cas des DVATI acquis, 60 jours suivant la démission du participant (autre qu'en raison de la retraite ou d'une incapacité); le participant perd ses droits sur tous les DVATI non acquis immédiatement en cas de démission;■ le congédiement motivé du participant – le participant perd ses droits sur tous les DVATI acquis et non acquis immédiatement en cas d'un tel congédiement;■ le congédiement non motivé du participant – tous les DVATI acquis sont payés dans les 60 jours suivant le congédiement et le participant perd ses droits sur tous les DVATI non acquis à la date de congédiement;■ 60 jours suivant la retraite ou la cessation d'emploi en raison d'une incapacité pour tous les DVATI acquis et non acquis;■ 60 jours suivant le décès du participant pour tous les DVATI acquis et non acquis;■ dans les 30 jours de la date d'acquisition prévue.

Le régime a pour objectif d'aligner les intérêts de la direction avec ceux des actionnaires et de fournir une rémunération incitative qui est fonction de la valeur des actions sans droit de vote. Cette stratégie offre aux participants l'occasion d'acquérir, au moyen des DVATI, une participation accrue dans la société.

Les participants peuvent choisir de recevoir des paiements aux termes du régime DVATI en espèces ou en actions sans droit de vote achetées sur le marché ou, sous réserve de l'obtention des approbations nécessaires de la société et des organismes de réglementation, en actions sans droit de vote nouvellement émises.

Lorsque des dividendes sur les actions sans droit de vote sont déclarés et versés pendant la durée d'un DVATI, son titulaire reçoit un crédit équivalent qui est converti en DVATI additionnels et versé à son compte. Ces crédits équivalents aux dividendes ne sont acquis que lorsque les DVATI sont acquis.

Changement de contrôle

Le régime DVATI contient des dispositions relatives au changement de contrôle équivalentes à celles qui font partie du régime à l'intention de la direction et du régime DVAHD, dans leur version modifiée en 2010. Pour obtenir plus de détails, se reporter à la description des dispositions relatives au changement de contrôle du régime à l'intention de la direction à la page 65.

renseignements supplémentaires

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 complet de la société, ni aucun autre initié de la société, ni aucune personne du groupe d'une des personnes précédentes ou ayant des liens avec l'une des personnes précédentes n'a d'intérêt important, direct ou indirect, en raison d'une participation véritable en titres ou pour un autre motif, dans une question soumise à l'assemblée autre que l'élection des administrateurs et, pour ce qui est des hauts dirigeants, les modifications proposées au régime à l'intention de la direction.

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 ayant des liens avec l'une des personnes précédentes n'a d'intérêt important, direct ou indirect, dans une opération réalisée depuis le début du dernier exercice complet de la société ou dans une opération proposée qui, dans l'un ou l'autre des cas, a eu ou aura une incidence importante sur la société ou ses filiales.

Renseignements complémentaires

Des renseignements financiers complémentaires sont donnés dans la notice annuelle de TELUS et les états financiers consolidés vérifiés de la société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2009, ainsi que dans le rapport de gestion connexe. Il est possible d'obtenir un exemplaire de ces documents en s'adressant à la secrétaire générale de TELUS au 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.

annexe A : énoncé des pratiques de gouvernance de TELUS

TELUS est résolument en faveur de pratiques de gouvernance efficaces et les meilleures qui soient. TELUS examine régulièrement les nouvelles pratiques à cet égard et se targue d'être parmi les premières à les adopter. En effet, TELUS se fait un devoir de veiller à la communication transparente et exhaustive de ses pratiques de gouvernance et de fournir volontairement plus d'information que celle qui est exigée.

TELUS se conforme à tous les égards à l'ensemble des règles, de la réglementation et des instructions générales canadiennes et américaines applicables, telles que le *Règlement 52-110 sur le comité de vérification* (règle sur l'indépendance), le *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* (règlement sur la communication des pratiques de gouvernance) et l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* (lignes directrices sur la gouvernance) publiées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) ainsi que les dispositions de l'article 303A des « Governance Standards » de la New York Stock Exchange (règles de gouvernance de la NYSE) applicables aux émetteurs privés étrangers. Bien qu'elle ne soit pas tenue de le faire, TELUS a volontairement adopté la définition élargie d'indépendance figurant dans les règles de gouvernance de la NYSE et se conforme presque à tous égards à la plupart des dispositions de ces règles, lesquelles ne sont pas obligatoires pour les émetteurs privés étrangers, sauf en ce qui concerne ce qui suit :

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

Les efforts de TELUS en matière de gouvernance et d'information continuent d'être reconnus par divers organismes. En 2009, TELUS a reçu le grand prix d'excellence en information d'entreprise dans le secteur des communications et des médias de l'Institut Canadien des Comptables Agréés (ICCA).

Information sur les pratiques de TELUS en réponse aux exigences du règlement sur la communication des pratiques de gouvernance

Conseil d'administration

Donner la liste des administrateurs qui sont indépendants.

Le conseil d'administration a déterminé que tous les candidats au poste d'administrateur, à l'exception de M. Entwistle, sont indépendants. Les notes biographiques de chaque administrateur, indiquant notamment son expérience professionnelle et le nom des autres sociétés dont il est membre du conseil d'administration, sont données sous la rubrique *Élection des administrateurs*, aux pages 7 à 13 de la présente circulaire d'information ainsi qu'à l'adresse telus.com/governance en cliquant sur Board members and committees.

Donner la liste des administrateurs qui ne sont pas indépendants et indiquer le fondement de cette conclusion.

M. Entwistle, en tant que président et chef de la direction de TELUS, est le seul administrateur qui est membre de la direction de la société et qui n'est pas indépendant au sens du règlement sur la communication des pratiques de gouvernance.

Afin d'évaluer l'indépendance des administrateurs, le conseil d'administration a adopté un ensemble de critères plus exigeants que ceux de la réglementation en valeurs mobilières. Le conseil a choisi de respecter volontairement tous les éléments du contrôle de l'indépendance de la NYSE, y compris ceux que TELUS n'est pas tenue de respecter. Les critères d'indépendance qu'applique le conseil sont donc conformes au règlement sur la communication des pratiques de gouvernance, à la règle sur l'indépendance et aux règles de gouvernance de la NYSE. L'adoption de ces critères est reflétée dans le manuel de directives du conseil de TELUS.

Le conseil a appliqué ce contrôle 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 l'entreprise de services locaux titulaire dans plusieurs provinces, offre des services à ses administrateurs et aux membres de leur famille ainsi qu'à bon nombre d'organismes avec lesquels les administrateurs ont des 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.

annexe A : énoncé des pratiques de gouvernance de TELUS suite

Le conseil tient compte de facteurs analogues pour évaluer l'importance d'une relation entre la société et un client, un fournisseur ou un prêteur avec lequel un administrateur a des liens.

L'application des critères et du processus susmentionnés a convaincu le conseil, sauf dans le cas de M. 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.

Indiquer si la majorité des administrateurs sont indépendants.

Parmi les 13 candidats à l'élection au poste d'administrateur qui aura lieu à l'assemblée, douze sont indépendants. Depuis 2000, le conseil exige qu'au moins la majorité de ses membres soient indépendants. Cette exigence est stipulée dans le manuel de directives du conseil de TELUS.

Dans le cas où un administrateur est administrateur d'un autre émetteur qui est émetteur assujéti ou l'équivalent dans un territoire du Canada ou dans un territoire étranger, indiquer l'administrateur et l'émetteur concerné.

Chaque candidat au poste d'administrateur, autre que M. Entwistle, est administrateur d'un ou de plusieurs autres émetteurs assujétis. Les sociétés dont les 13 candidats sont administrateurs sont énumérées dans les tableaux des pages 7 à 13.

Indiquer si les administrateurs indépendants tiennent ou non des réunions périodiques hors de la présence des administrateurs non indépendants et des membres de la direction. Dans l'affirmative, indiquer le nombre de réunions tenues depuis le début de 2009.

Aux termes du manuel de directives du conseil de TELUS, le conseil doit tenir au moins une séance annuelle à huis clos en l'absence des administrateurs non indépendants. À chaque réunion du conseil régulière, le conseil tient une séance en l'absence des membres de la direction, à l'exception du chef de la direction et de la secrétaire générale, suivie immédiatement d'une séance à huis clos en l'absence du chef de la direction et de tout autre membre de la direction. Le président du conseil préside ces séances à huis clos du conseil. En 2009, le conseil a tenu six telles séances à huis clos en l'absence de tout autre membre de la direction.

Indiquer si le président du conseil est un administrateur indépendant ou non. Si le conseil d'administration a un président ou un administrateur principal qui est un administrateur indépendant, donner le nom du président indépendant ou de l'administrateur principal indépendant et exposer son rôle et ses responsabilités.

Le conseil a déterminé que Brian Canfield, qui est actuellement président du conseil, est un administrateur indépendant, tant au sens du règlement sur la communication des pratiques de gouvernance que des règles de gouvernance de la NYSE.

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. M. Canfield a été chef de la direction de BC TELECOM Inc., société ayant été remplacée par TELUS, d'octobre 1990 à juillet 1997. Il a aussi 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.

Les fonctions et le mandat du président du conseil sont énoncés dans le manuel de directives du conseil de TELUS. Le président du conseil est chargé, notamment, de 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.

Fournir un relevé des présences de chaque administrateur aux réunions du conseil depuis le début de 2008.

Les présences de chaque administrateur sont indiquées aux pages 7 à 13. On s'attend à ce que les administrateurs assistent à toutes les réunions du conseil et des comités.

Mandat du conseil

Donner le texte du mandat écrit du conseil d'administration.

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 chef de la direction. Le mandat du conseil d'administration figure dans le manuel de directives du conseil de TELUS et 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 à l'adresse 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 établit 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 en chef pour en assurer l'amélioration constante. 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 ses administrateurs, dirigeants et 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 sont approuvées par le comité de communication de l'information doivent être soumises au comité de vérification et approuvées par le conseil.

Descriptions de poste

Indiquer si le conseil d'administration a établi ou non une description de poste écrite pour les postes de président du conseil et de président de chaque comité du conseil.

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, dont il est possible d'obtenir un exemplaire à l'adresse telus.com/governance.

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.

Indiquer si le conseil d'administration et le chef de la direction ont établi ou non une description de poste écrite pour le poste de chef de la direction.

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 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 la rémunération et complètent son mandat. Avec le concours des autres administrateurs, le comité de la rémunération évalue le rendement du chef de la direction par rapport à ses objectifs annuels et rend compte de ses conclusions au conseil. De plus amples renseignements sont donnés sous la rubrique *Comité des ressources humaines et de la rémunération : mandat et rapport*, à la page 32.

Orientation et formation continue

Indiquer brièvement les mesures prises par le conseil d'administration pour orienter les nouveaux administrateurs en ce qui concerne : i) le rôle du conseil, de ses comités et des administrateurs; et ii) la nature et le fonctionnement de l'entreprise de l'émetteur.

Le comité de gouvernance examine et approuve le programme d'orientation des administrateurs et en fait rapport au conseil. Dès leur entrée en fonction, les nouveaux administrateurs participent en général à une séance d'orientation d'une journée complète animée par différents membres de l'équipe de la haute direction, qui leur présentent un survol de la stratégie, des impératifs, des plans et des risques commerciaux, de la situation financière, de la stratégie de financement, de la gouvernance du conseil et des comités (y compris leurs mandats, rôles et lignes de conduite), des politiques générales, et des principes et des pratiques en matière de conformité et de gouvernance de TELUS. De plus, le conseil a pour principe de nommer les nouveaux administrateurs au comité de vérification au moins pour leur première année. Étant donné l'ampleur du mandat du comité de vérification comparativement à celui des autres comités, ses membres y obtiennent une vue d'ensemble des activités de la société et les nouveaux administrateurs qui en deviennent membres peuvent plus rapidement se familiariser avec les activités, les risques et la stratégie de la société.

La direction offre également des programmes d'orientation et de formation aux nouveaux membres des comités du conseil. Afin de respecter son plan de relève de ses comités et de permettre aux administrateurs de se familiariser davantage avec les différents secteurs de la société, le conseil a procédé à la rotation de Micheline Bouchard, de Brian Canfield, de Rusty Goepel et de John Lacey entre les différents comités en 2009.

annexe A : énoncé des pratiques de gouvernance de TELUS suite

Bill MacKinnon s'étant joint au conseil et au comité de vérification en août 2009, Pierre Ducros a quitté ce comité pour se joindre au comité de gouvernance et au comité de la rémunération. Les nouveaux membres du comité de retraite, ainsi que les membres actuels, ont assisté à une séance d'orientation générale qui portait sur la structure de gouvernance de la retraite de TELUS, l'encadrement de la surveillance et de la communication de l'information pour les régimes de retraite de TELUS, les procédures et politiques en matière de placement, les états financiers, les évaluations actuarielles et d'autres politiques connexes se rapportant aux régimes de retraite de TELUS. M^{me} Bouchard et M. Ducros, lorsqu'ils se sont joints au comité de la rémunération, et M. MacKinnon, lorsqu'il s'est joint au comité de vérification, ont pu profiter d'une séance d'orientation sur mesure.

Comme nouveauté en 2009, les membres du conseil ont été invités à assister au forum annuel de la haute direction auquel ont assisté plus de 150 cadres supérieurs de la société. Un membre du conseil a assisté à la séance complète de cinq jours alors que les autres n'y ont assisté que partiellement. Ce forum s'est tenu à l'extérieur de nos bureaux et comportait un ordre du jour bien rempli sur cinq jours complets. Les cadres supérieurs se sont réunis afin d'avoir des discussions et d'élaborer des stratégies au sujet des activités clés de la société, des risques, des occasions, des défis et des innovations, de participer à des séances de formation et de tisser des liens avec d'autres cadres supérieurs. Les membres du conseil qui ont assisté

à ce forum ont été en mesure d'acquérir une perspective en profondeur et d'établir un dialogue sur des questions clés au sujet de la société, de participer à des séances de formation sur les tendances et les enjeux du secteur ainsi que d'établir des relations avec des membres de l'équipe autres que les membres de l'équipe de direction. En retour, ils ont pu faire profiter les participants de leurs connaissances et imprimer une certaine orientation.

Indiquer brièvement les mesures prises par le conseil d'administration, le cas échéant, pour assurer la formation continue des administrateurs.

Comme le stipule son mandat, le comité de gouvernance examine et approuve les programmes de perfectionnement et de formation continue des administrateurs en poste et remet un compte rendu à ce sujet au conseil. La direction, pour sa part, présente régulièrement des exposés à l'intention des membres du conseil et de ses comités et leur remet des documents sur des sujets d'actualité préparés par des experts externes, afin de les informer des faits nouveaux concernant la législation, la réglementation ou un secteur d'activité. Les administrateurs 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. De plus, les administrateurs peuvent participer, aux frais de TELUS, à des programmes de perfectionnement externes.

Les séances de formation qu'a animées ou organisées la direction de la société en 2009 sont décrites dans le tableau ci-dessous.

Formation continue et orientation des membres du conseil en 2009

10 février 6 mai 4 août 3 novembre	Compte rendu trimestriel sur les faits nouveaux concernant la gouvernance et, notamment, les nouvelles meilleures pratiques, les faits nouveaux et les modifications proposées concernant la réglementation et les règles en valeurs mobilières canadiennes et américaines et les faits nouveaux concernant le vote consultatif sur la rémunération	Comité de gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> ■ Première vice-présidente, chef du contentieux et secrétaire générale
10 février 6 mai 4 août 3 novembre	Compte rendu trimestriel sur les faits nouveaux concernant la gouvernance en matière de vérification, la conformité à la réglementation et les lois sur la protection de la vie privée; les principales conventions comptables, dont la mise en application des IFRS	Comité de vérification	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vice-président, Gestion des risques, et vérificateur en chef ■ Chef de la conformité ■ Premier vice-président et contrôleur de gestion de l'entreprise ■ Vice-président, Comptabilité générale et rapports financiers
10 février 6 mai 4 août 3 novembre	Compte rendu trimestriel sur les faits nouveaux concernant les tendances en matière de régimes de retraite et, notamment, les changements comptables et les tendances en gestion de caisses de retraite	Comité de retraite	<ul style="list-style-type: none"> ■ Premier vice-président et trésorier ■ Vice-président, Comptabilité générale et rapports financiers ■ Directeur, Finances
10 février 6 mai 4 août 3 novembre	Compte rendu trimestriel sur les faits nouveaux concernant les tendances en rémunération et, notamment, les nouvelles meilleures pratiques relatives à l'information à divulguer sur la rémunération des hauts dirigeants et les faits nouveaux concernant le vote consultatif sur la rémunération	Comité de la rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vice-président, Rémunération et avantages sociaux ■ Première vice-présidente, chef du contentieux et secrétaire générale ■ Consultant en rémunération externe
10 février	Assurance de la responsabilité civile des administrateurs et des dirigeants	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> ■ Première vice-présidente, chef du contentieux et secrétaire générale ■ Directeur, Assurance et déclarations de sinistre ■ Conseiller juridique externe spécialisé dans ce domaine et courtier d'assurance
4 mai	Orientation du comité de la rémunération	Micheline Bouchard	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vice-président, Ressources humaines ■ Directeur, Rémunération de la haute direction et stratégie
6 mai	Faits nouveaux concernant les lois régissant les régimes de retraite	Comité de retraite	<ul style="list-style-type: none"> ■ Avocat-conseil adjoint
6 mai	Orientation pour les nouveaux membres du comité de retraite	Micheline Bouchard Rusty Goepel Pierre Ducros Don Woodley	<ul style="list-style-type: none"> ■ Avocat-conseil adjoint ■ Directeur, Gestion des placements
28 septembre	Perspectives des investisseurs	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> ■ Analyste de l'industrie
14 octobre	Orientation pour le comité de la rémunération	Pierre Ducros	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vice-président, Rémunération et avantages sociaux ■ Directeur, Rémunération de la haute direction et stratégie
14-16 octobre	Habilités essentielles pour les membres du comité de retraite	Micheline Bouchard	<ul style="list-style-type: none"> ■ Federated Press
3 novembre	Orientation pour les nouveaux administrateurs	Bill MacKinnon	<ul style="list-style-type: none"> ■ Premier vice-président et contrôleur de gestion de l'entreprise ■ Vice-président, Comptabilité générale et rapports financiers ■ Vice-président, Gestion des risques et vérificateur en chef ■ Directeur, Rapports financiers
8 décembre	Mise à jour sur les devoirs des administrateurs, les renseignements à divulguer en matière de responsabilité civile à l'égard du marché secondaire et dans les circulaires de sollicitation de procurations	Conseil plénier	<ul style="list-style-type: none"> ■ Première vice-présidente, chef du contentieux et secrétaire générale

Éthique commerciale

Indiquer si le conseil d'administration a adopté ou non un code écrit à l'intention des administrateurs, des dirigeants et des salariés.

Dans l'affirmative : i) indiquer comment une personne peut obtenir le texte; ii) décrire de quelle façon le conseil veille au respect du code; iii) faire un renvoi à toutes les déclarations de changement important déposées depuis le début de 2009 et se rapportant à la conduite d'un administrateur ou d'un membre de la haute direction qui constitue un manquement au code.

TELUS a un code de déontologie qui s'applique à tous les membres de son équipe, y compris ses administrateurs, dirigeants et employés. Le code de déontologie est un exposé des responsabilités et des lignes directrices qui décrivent la norme éthique attendue de tous les membres de l'équipe TELUS, dont la façon de traiter les conflits d'intérêts et la déclaration obligatoire par les membres de l'équipe TELUS des conflits d'intérêts réels ou éventuels. Il est possible d'en obtenir un exemplaire à l'adresse telus.com/governance. Parallèlement à l'adoption de ce code, TELUS a créé, en 2003, la Ligne éthique de TELUS qui permet au public et aux membres de l'équipe TELUS de communiquer, de façon anonyme et confidentielle, leurs questions et plaintes sur la comptabilité, les contrôles internes ou la déontologie, lesquelles sont transmises chaque trimestre au comité de vérification. En 2007, TELUS a rehaussé l'indépendance et l'accessibilité de sa Ligne éthique en la confiant à un tiers, EthicsPoint. En plus d'assurer le fonctionnement de cette ligne téléphonique et de transmettre les appels ou les rapports reçus au service de déontologie, EthicsPoint renvoie les questions de respect en milieu de travail à la personne-ressource pour de telles questions au sein de la société. Les membres de l'équipe TELUS et des personnes de l'extérieur, où qu'ils soient dans le monde, peuvent présenter une demande de renseignements ou faire une plainte en ligne ou par téléphone tous les jours 24 heures sur 24, dans diverses langues.

Le service de déontologie de TELUS offre aux membres de l'équipe de l'aide en vue de la prise de décisions conformes au code de déontologie. De plus, le service de déontologie procède à des enquêtes, établit les politiques et les lignes directrices de TELUS en ce qui concerne la conduite attendue des membres de son équipe et surveille de près la Ligne éthique de TELUS. Le service de déontologie supervise la formation déontologique, au moyen notamment d'un cours bilingue appelé TELUS Intégrité 2009 qui est obligatoire pour tous les membres de l'équipe TELUS.

Le cours regroupe les modules suivants : éthique, respect en milieu de travail, sûreté d'entreprise et vie privée. Finalement, le service de déontologie exige que chaque administrateur atteste tous les ans qu'il a pris connaissance du code de déontologie. Le vice-président, Gestion des risques, et vérificateur en chef rend compte tous les trimestres au comité de vérification des résultats d'enquêtes menées, le cas échéant, à l'égard de plaintes reçues par le service de déontologie de la part de dénonciateurs ou concernant des questions d'éthique ou de contrôles internes. 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. Aucune renonciation au code de déontologie n'est prévue. Si une renonciation est accordée à un haut dirigeant ou à un administrateur aux termes du code de déontologie, elle doit être approuvée au préalable par le conseil d'administration ou son responsable désigné, qui doit être un comité du conseil, et doit être déclarée, sous réserve de la politique sur la divulgation et la confidentialité de l'information de l'entreprise de TELUS. Pour tous les autres employés, les renoncements au code de déontologie doivent être approuvés au préalable par le premier vice-président, chef du contentieux et secrétaire général ainsi que par le vice-président, Gestion des risques, et vérificateur en chef et doivent être déclarées rapidement au comité de vérification.

Décrire les mesures que le conseil prend pour s'assurer que les administrateurs exercent un jugement indépendant dans l'examen d'opérations et d'ententes à l'égard desquelles un administrateur ou un haut dirigeant a un intérêt important.

Aux termes 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, des droits ou des intérêts 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 un intérêt devant être dévoilé 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 candidats au conseil d'administration

Indiquer la procédure suivie pour trouver de nouveaux candidats au conseil d'administration.

Le comité de gouvernance est chargé de présenter tous les ans des recommandations au conseil concernant la taille et la composition du conseil et de ses comités et de proposer des candidats à l'élection au poste d'administrateur conformément au manuel de directives du conseil de TELUS. Le comité de gouvernance et le conseil ont pour but de former un conseil qui fonctionne efficacement, qui présente une diversité de points de vue et d'expériences des affaires, et dont la taille est suffisamment restreinte pour lui permettre d'être efficace mais suffisamment importante pour lui permettre de remplir toutes les fonctions assignées au conseil et à ses quatre comités. Le comité de gouvernance est également responsable d'évaluer l'efficacité du conseil et de formuler des recommandations pour en accroître l'efficacité et de mettre en place un processus permettant de repérer, de recruter et de nommer de nouveaux administrateurs.

Au moment de recruter de nouveaux administrateurs, le comité de gouvernance examine, notamment, la vision et la stratégie commerciale de la société, les habiletés et les compétences des administrateurs en poste, l'existence de toute lacune en ce qui a trait aux compétences du conseil, ainsi que les qualités et l'expérience que devraient avoir les nouveaux administrateurs pour consolider les plans et les stratégies d'affaires de la société. Les évaluations du conseil et des administrateurs et les autoévaluations des compétences constituent des éléments clés de cet examen. L'examen permet également de repérer un manque éventuel dans l'ensemble des compétences du conseil. Les consultations avec le président du conseil et le chef de la direction jouent aussi un rôle important. De plus, dans le cadre du processus d'évaluation, le président du conseil sonde les administrateurs individuellement sur leurs intentions, afin de connaître le plus tôt possible les vacances imminentes au sein du conseil et de disposer du temps nécessaire pour trouver et recruter de nouveaux administrateurs.

Le comité de gouvernance, en collaboration avec le chef de la direction et le président du conseil, définit la combinaison la plus souhaitable de qualités et d'expériences recherchée chez un candidat, y compris les succès en affaires antérieurs et l'expérience dans les domaines intéressant la société, et peut retenir les services d'une agence de recrutement externe pour l'aider à repérer des candidats qui répondent aux critères établis. De plus, le comité de gouvernance invite les administrateurs à

suggérer des candidats possibles et peut consulter des listes de candidats éventuels dressées au moment de recherches antérieures. Il communique avec des candidats éventuels afin de connaître leur intérêt et leur disponibilité. Les candidats éventuels rencontrent le président du conseil et le président et chef de la direction ainsi que d'autres administrateurs, si le comité de gouvernance le juge opportun, et doivent accepter de prendre l'engagement attendu des administrateurs envers la société. Le comité de gouvernance rend compte au conseil de toutes les étapes du processus et examine avec le conseil les candidatures ainsi que ses recommandations. Le comité de gouvernance vérifie les antécédents du candidat recommandé et examine ses compétences financières et son indépendance avant de présenter sa recommandation définitive au conseil.

Indiquer si le conseil a un comité des candidatures composé uniquement d'administrateurs indépendants. Si le conseil a un tel comité, en décrire les responsabilités, les pouvoirs et le fonctionnement.

Le comité de gouvernance est responsable de la nomination des administrateurs et est composé uniquement d'administrateurs indépendants.

Le mandat du comité de gouvernance figure à l'adresse telus.com/governance. Un sommaire des responsabilités, des pouvoirs et du fonctionnement du comité est donné sous la rubrique *Comité de gouvernance : mandat et rapport*, à la page 25.

Rémunération

Indiquer la procédure en vertu de laquelle le conseil d'administration fixe la rémunération des dirigeants.

Rémunération des membres de la direction

Le conseil a délégué au comité de la 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 la 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. Une description intégrale des principes et de la procédure qu'observe la société en matière de rémunération figure à la page 35.

annexe A : énoncé des pratiques de gouvernance de TELUS suite

Rémunération des membres du conseil

Le conseil a délégué au comité de gouvernance la responsabilité d'examiner la rémunération et les avantages sociaux des administrateurs et de lui présenter ses recommandations à cet égard. Ainsi, le comité de gouvernance procède tous les ans à un examen de la rémunération des administrateurs. De plus amples renseignements sur les honoraires versés aux administrateurs et leur participation en actions sont donnés sous la rubrique *Rémunération des administrateurs*, à la page 14.

Indiquer si le conseil d'administration a ou non un comité de la rémunération composé uniquement d'administrateurs indépendants.

Le comité de gouvernance et le comité de la rémunération sont tous deux composés uniquement d'administrateurs indépendants.

Si le conseil d'administration a un comité de la rémunération, exposer ses responsabilités, ses pouvoirs et son fonctionnement.

Outre la détermination de la rémunération des membres de la haute direction, le comité de la rémunération présente des recommandations au conseil à l'égard de la nomination des membres de l'équipe de direction et 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.

De plus amples renseignements sur les responsabilités du comité de la rémunération, y compris le processus par lequel il établit la rémunération des membres de l'équipe de direction de TELUS, sont donnés sous la rubrique *Comité des ressources humaines et de la rémunération : mandat et rapport*, à la page 32.

Une description des responsabilités, des pouvoirs et du fonctionnement du comité de gouvernance en ce qui a trait à la détermination de la rémunération des administrateurs figure à la page 14.

Si, depuis le début de l'exercice 2009, les services d'un consultant ou conseiller spécialisé en rémunération ont été retenus pour aider à fixer la rémunération de dirigeants de l'émetteur, indiquer l'identité du consultant ou conseiller et exposer les grandes lignes de son mandat.

Le comité de la rémunération a retenu les services d'un consultant en rémunération externe, Hewitt Associates, qui l'aide à passer en revue ses pratiques de rémunération pour la haute direction et à examiner les programmes, les tendances du marché et les considérations réglementaires en matière de rémunération des membres de la haute direction. Le comité de gouvernance a également retenu les services de Hewitt Associates pour des examens semblables de la rémunération des membres du conseil. De plus amples renseignements sur le consultant en rémunération externe, y compris son mandat, les services qu'il a rendus et les honoraires qui lui ont été versés en 2009, sont donnés sous la rubrique *Comité des ressources humaines et de la rémunération : mandat et rapport*, à la page 32.

Autres comités du conseil

Si le conseil d'administration a d'autres comités permanents, outre le comité de vérification, le comité des candidatures et le comité de la rémunération, donner la liste des comités et leur fonction.

Outre le comité de vérification, le comité de gouvernance et le comité de la rémunération, le conseil dispose d'un comité de retraite. C'est BC TELECOM, société qui a été remplacée par TELUS, qui a pris l'initiative de créer un comité permanent du conseil chargé des régimes de retraite. TELUS compte plusieurs régimes de retraite complexes administrant des actifs de retraite importants qui ont une incidence sur le bien-être financier des membres de l'équipe TELUS. Ces régimes ont également une incidence sur les résultats financiers de TELUS (actifs, passifs, rendements et financement) et sont tributaires de l'évolution des conditions sur les marchés financiers. Le conseil de TELUS est donc convaincu depuis longtemps que l'existence d'un comité du conseil distinct chargé exclusivement de voir à l'intégrité, à la saine gestion, au rendement des placements et à la gouvernance des régimes de retraite de TELUS constitue un élément important de son programme d'excellence en gouvernance et en gestion des risques. Le comité de retraite est notamment responsable de voir à la validité actuarielle, aux politiques en matière de placement et au rendement des régimes de retraite dont il a la charge, ainsi qu'à leur gouvernance et à leur conformité à la législation et à leurs obligations fiduciaires.

Une description détaillée du mandat de chaque comité permanent figure dans la présente circulaire d'information aux pages 25, 27, 29 et 32; le libellé intégral du mandat de chaque comité permanent est affiché à l'adresse telus.com/governance.

Tous les comités sont autorisés à retenir les services de conseillers externes aux frais de TELUS dans le cadre de leurs responsabilités. En 2009, le comité de gouvernance a engagé Hewitt Associates pour l'aider à réaliser son étude de marché annuelle sur la rémunération des membres de conseils d'administration (voir les précisions à la page 26) et le comité des ressources humaines et de la rémunération a retenu les services de ce même consultant pour son expertise en rémunération. Une description des services fournis par Hewitt au comité de la rémunération figure à la page 32.

Évaluations

Indiquer si le conseil d'administration, les comités du conseil et chaque administrateur sont soumis ou non à une évaluation régulière de leur efficacité et de leur apport. Dans l'affirmative, exposer la procédure d'évaluation.

Le comité de gouvernance, avec le président du conseil, procède à une évaluation annuelle du conseil, des comités et de chacun des administrateurs. En 2009, le comité de gouvernance a adopté une évaluation plus ciblée de l'efficacité des comités du conseil. De plus amples renseignements sur le processus d'évaluation sont donnés à la page 17.

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 en contrepartie d'un achat d'actions ou d'une entente visant l'achat d'actions de la société auprès de la société ou de toute autre personne ou de la recherche d'acheteurs ou d'une entente de recherche d'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 10 et d'au plus 16, y compris le président du conseil, et ils doivent être majoritairement des administrateurs indépendants.
- b) Sous réserve d'une décision des actionnaires, des exigences des lois applicables, des documents constitutifs de la société et des règles de toute bourse à la cote de laquelle les actions de la société sont inscrites, le chef de la direction est 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 générale annuelle 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 l'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 de la 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 I – 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 des ressources humaines et de la rémunération – 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. Les membres d'un nouveau comité permanent ou ad hoc doivent, au moins à la majorité, 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 des ressources humaines et de la rémunération, 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 des ressources humaines et de la rémunération, le conseil approuve la nomination de tous les membres de l'équipe de la haute direction.
- 4.3 Le conseil est chargé de s'assurer de l'intégrité du chef de la direction et des autres membres de la haute direction de la société.
- 4.4 Le conseil est chargé de superviser la planification de la relève.

5. Détermination des stratégies

Le conseil 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 des procédures adéquates existent pour garantir la communication en temps opportun de tous les autres faits nouveaux 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 toutes les politiques et procédures importantes régissant l'exploitation de la société.

10. Prescriptions prévues par la loi

- 10.1 Le conseil voit à ce que soient respectés toutes les lois et tous les règlements applicables.
- 10.2 Le conseil doit faire de son mieux pour que tous les documents et registres de l'entreprise soient dressés, approuvés et tenus de façon adéquate.

11. Évaluation

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



responsabilité sociale de la société

TELUS est fermement déterminée à respecter sa responsabilité sociale et à atteindre une croissance durable à long terme. Notre approche du triple résultat en affaires établit un juste équilibre entre notre croissance économique et nos objectifs sur les plans environnemental et social.

Économie

À nous de jouer

Nous axons nos efforts sur la croissance économique durable au profit de nos investisseurs, de nos clients, des membres de notre équipe, de nos fournisseurs et de nos collectivités.

Environnement

À nous de jouer

Nous faisons de notre mieux pour travailler dans le respect de l'environnement et pour réduire notre empreinte écologique autant que possible.

Valeurs sociales

À nous de jouer

Nous soutenons nos communautés et nous nous attachons à produire un effet social favorable par nos pratiques commerciales et en ressources humaines.

Consultez notre engagement en matière de responsabilité sociale à l'adresse telus.com/csr.

TELUS a économisé les ressources indiquées ci-contre en utilisant du papier New Leaf Reincarnation Matte FSC et New Leaf Frontier Offset FSC qui est fait entièrement de fibres recyclées, dont environ 95 pour cent de fibres recyclées après consommation, traitées sans chlore. Ce papier porte le logo Ancient Forest Friendly et est fabriqué au moyen d'électricité visée par des certificats d'énergie renouvelable verte *Green-e*. Seule de l'encre végétale et à faible teneur en COV (composés organiques volatils) a été utilisée.

En utilisant ce papier, nous* :

- sauvons 933 arbres
- empêchons la production de 1 617 124 litres d'eaux usées
- éliminons 11 765 kilogrammes de déchets solides
- empêchons la production de 40 234 kilogrammes de gaz à effet de serre
- économisons 296 millions de BTU d'énergie.

Imprimé au Canada. Veuillez recycler ♻️ (là où les installations existent). Il est également possible de visualiser la présente circulaire d'information à l'adresse telus.com/rapportannuel. This information circular is also available in English online at telus.com/annualreport.



*Les calculs sont fondés sur des recherches effectuées par Environmental Defense et d'autres membres de la Paper Task Force.



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